

Protocole Guilde Reconnaître et réagir face à une situation de VHMSS

Vous êtes victime ou témoin de comportements, de paroles ou gestes déplacés : sur la production pour laquelle vous travaillez comme auteur·ice, intermittent·e ou salarié·e ? Alors que vous démarchez une production ou participez à un marché professionnel ou un festival ? Ou bien au sein de la formation que vous suivez en tant qu'étudiant·e ou apprenant·e ?

Vous ne savez pas comment agir ?

Voici un protocole proposé par La Guilde à suivre afin d'engager une riposte graduée et documentée. Que vous subissiez ou soyez témoins de tels agissements, ne restez pas seul·e et parlez-en pour que la situation cesse.

SOMMAIRE

[Reconnaître le harcèlement moral](#)

[Reconnaître le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles](#)

[Je suis artiste-auteur·ice et victime de harcèlement sexuel](#)

[Je suis salarié·e \(direction de collection/d'écriture, réalisation, coordination d'écriture\) et victime de harcèlement sexuel](#)

[Je ne suis ni auteur·e, ni salarié·e \(traducteur·ice en freelance, apprenant·e en école, professionnel·le ou bénévole en festival...\)](#)

① Reconnaître : définitions du harcèlement moral

Le **harcèlement moral** se manifeste par des **agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel**. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...¹

C'est une forme de violence insidieuse au travail. Le harcèlement moral se manifeste par des propos ou des comportements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail. Pour caractériser cette infraction, il faut prouver que ces comportements ont entraîné :

- Une **atteinte aux droits et à la dignité** de la victime ;
- Ou l'**altération de sa santé physique ou mentale** ;
- Ou une **menace pour son évolution professionnelle**.

 **Article 222-33-2 du code pénal** : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende »

 **Cour de cassation, 17 novembre 2011** : Si les faits ont été commis par un-e salarié-e, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

Les faits de **discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral** sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'[article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

¹ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-harcelement-moral>

② Cas pratiques – Mises en situation

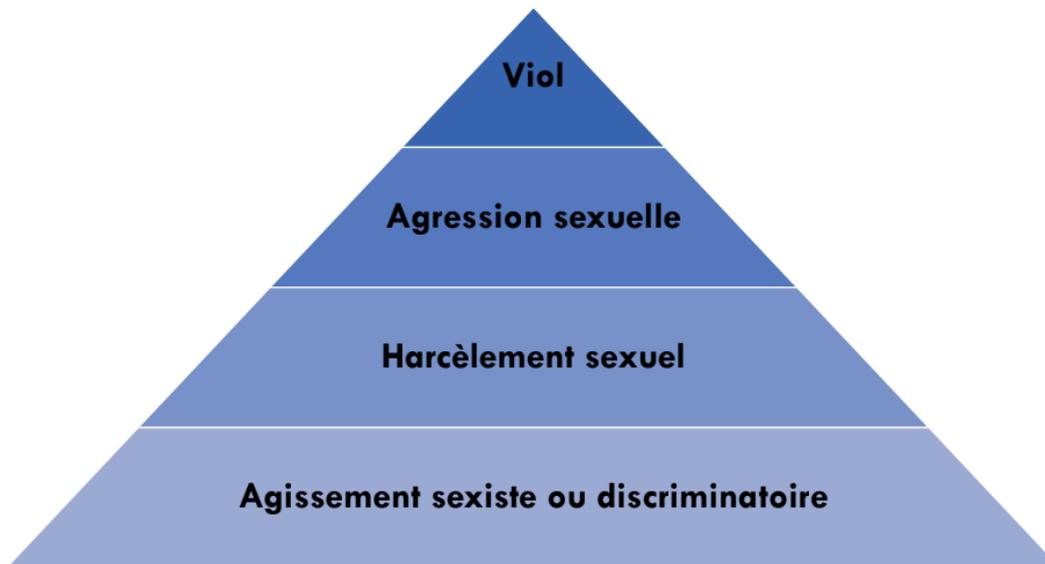
À titre d'exemple, retrouvez ci-dessous quelques situations qui pourraient être qualifiées de harcèlement moral :

- Je subis des pressions à répétition sur les deadlines sans prise en compte des délais contractuels
- Je reçois des attaques personnelles répétées glissées dans les retours sur les textes
- Je suis humilié-e récurrentement en pleine *room*
- En réunion, je suis fréquemment confronté-e à un-e collègue qui manifeste physiquement son énervement (hausse le ton, donne des coups sur la table ou dans les objets...)

① Reconnaître : définitions du harcèlement sexiste et sexuel

■ Les catégories de violences

Cinq types de violences sexuelles ou sexistes peuvent exister au travail (par ordre de fréquence et de gravité) :



■ Les définitions

Savoir identifier et nommer une violence sexiste et sexuelle permet de lutter contre elles. Cela permet aussi d'éviter leur banalisation et leur minimisation. Toutes ces violences ont pour fondement une source légale : le code du travail pour les salariés, et le code pénal.

1. L'agissement sexiste

■ **Article L1142-2-1 du code du travail** : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement **lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

2. Le harcèlement sexuel

Il existe plusieurs **définitions** du harcèlement sexuel. Les deux premières se trouvent dans la loi, les deux autres ont été dégagées par la jurisprudence.

- (1) **Article 222-33 du code pénal** : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon **répétée**, des propos ou comportements **à connotation sexuelle ou sexiste** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».
- (2) **Article 222-33 du code pénal** : « Est assimilé au harcèlement sexuel **le fait, même non répété**, d'user de toute forme **de pression grave** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».
- (3) **Cour de cassation du 17 mai 2017** : « La qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris **pour un acte unique d'une particulière gravité** ».
- (4) **Cour d'appel d'Orléans, 2017** : le harcèlement sexuel **d'ambiance ou environnemental** est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

3. L'agression sexuelle

■ **Article 222-22 du code pénal** : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise**. »

Sur une des 5 zones : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses.

4. Le viol

■ **Article 222-23 du code pénal** : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ».

Cas pratiques/mises en situation

Exemples	Qualification	Sanctions
Il/elle lui met une main aux fesses quand il/elle passe devant lui.	Agression sexuelle	L'auteur-ice d'une agression sexuelle risque une peine pouvant aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.
Il/elle lui a fait une remarque hier sur sa mauvaise humeur et le fait qu'elle ait ses règles.	Agissement sexiste	Sanction disciplinaire ² .
Il/elle coupe la parole de manière régulière voire systématique aux femmes en réunion.	Agissement sexiste	Sanction disciplinaire.
Son/sa patron-ne lui a proposé une seule fois une augmentation en échange d'un « dîner » chez lui/elle.	Harcèlement sexuel (2)	Les faits de harcèlement sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.
Il/elle offre un sextoy à sa/son collègue de bureau.	Harcèlement sexuel (3)	Les faits de harcèlement sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

² La sanction disciplinaire étant applicable aux salariés, elle ne s'applique donc pas aux scénaristes. Dans ce cas, la victime peut directement intervenir auprès de la personne pour demander à ce que l'agissement cesse ou demander à une personne témoin (ou un référent si il en existe) de le faire, si elle ne souhaite pas intervenir directement.

<p>Des collègues envoient régulièrement des mails avec des remarques à caractère sexuel et affichent des images pornographiques dans la salle de pause.</p>	<p>Harcèlement sexuel (4)</p>	<p>Les faits de harcèlement sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.</p>
<p>Il/elle fait des massages aux épaules non désirés à sa/son collègue.</p>	<p>Harcèlement sexuel</p>	<p>Les faits de harcèlement sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.</p>
<p>Il lui fait la remarque « sympa cette petite jupe, tu l'as mise pour moi ? ».</p>	<p>Agissement sexiste</p>	<p>Sanction disciplinaire.</p>
<p>Sur un tournage, ils racontent leurs rencards Tinder en parlant de leurs positions sexuelles préférées. Certaines personnes sont mal à l'aise.</p>	<p>Harcèlement sexuel (4)</p>	<p>Les faits de harcèlement sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.</p>

② **Raconter : trouver du soutien psychologique**

Si vous êtes victime d'une telle situation, ne restez pas seul-e et trouvez le soutien psychologique adapté pour vous accompagner. Différents numéros et moyens de communication sont à votre disposition :

- La [cellule d'écoute psychologique et juridique d'Audiens](#) : contactez le 01 87 20 30 90, du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h, et à n'importe quel moment sur : violences-sexuelles-culture@audiens.org.
- Le tchat gratuit et anonyme de l'association [En avant toutes !](#), ouvert du Lundi au Jeudi de 10h à 00h et les Vendredi et Samedi de 10h à 21h.
- La cellule d'écoute et juridique de l'association [MeTooMedia](#) qui lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde des médias et de la culture.
- La [cellule d'écoute Violences Femmes Info](#) : contactez le numéro national gratuit 39 19, accessible 24h/24 et 7j/7.
- Enfin, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre médecin traitant.
- Si vous êtes membre de La Guilde, la [hotline](#) peut accueillir votre parole et vous aiguiller sur les suites à donner à votre situation. Remplissez le formulaire pour être recontacté-e.

③ **Réagir : les réflexes à avoir, que l'on soit victime ou témoin**

Que vous soyez victime ou témoin, il est important de connaître les bons réflexes à adopter face à une situation de harcèlement moral ou de VHSS. Ces réflexes peuvent permettre de faire cesser la situation ou, à défaut, permettre de constituer un dossier si vous souhaitez porter l'affaire plus loin.

Ⓐ **Je suis victime**

- **Quand cela est possible, confrontez l'auteur-ice des faits** et rappelez-lui que ses agissements sont **punis par la loi**. **Quand ce n'est pas possible, limitez vos interactions** avec lui/elle. En cas de **danger grave et imminent**, renoncez au travail proposé ou usez de votre droit de retrait (salarié-es).
- **Portez rapidement** les faits à la connaissance d'un-e interlocuteur-ice de confiance afin de trouver le soutien psychologique nécessaire pour réagir. Et **parlez-en autour de vous**, c'est important pour prendre du recul et donner de la réalité à ce qui est arrivé.
- **Établissez un récit chronologique et détaillé des faits** mentionnant : le contexte (lieux, dates), les agissements (propos, gestes, menaces, promesses, contraintes), leurs conséquences sur votre santé physique et mentale ainsi que sur vos conditions de travail.
- **Conservez tout élément susceptible de constituer une preuve** (SMS, mails, note manuscrite, échanges chat ou tout autre support écrit ; message vocal, enregistrement de réunion ou tout autre support audio/vidéo ; dessins, photographies ou tout autre élément graphique...).
- **Obtenez les témoignages de collègues** (les témoins salariés font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail).
- **Consultez votre médecin et réunissez les certificats et autres avis médicaux**, le cas échéant.
- **Si vous avez connaissance ou si on vous rapporte des faits concernant d'autres victimes du même auteur-ice**, rapprochez-vous d'elles ou d'un syndicat. **Obtenez les copies de plaintes ou mains courantes déjà déposées** à l'encontre de l'auteur-ice des faits, le cas échéant.

ⓑ Je suis témoin

- Si la situation se déroule en votre présence, **intervenez vous-même quand cela est possible ou faites intervenir rapidement votre hiérarchie ou assimilée** afin de faire cesser immédiatement les faits.
- Si la situation s'est déjà déroulée, **soyez à l'écoute de la victime et orientez-la vers un soutien psychologique** (voir les interlocuteurs cités plus haut).
- **Proposez votre témoignage écrit** afin qu'il soit versé au signalement si la victime souhaite riposter (que vous ayez assisté à la situation, ou simplement reçu les confidences de la victime).

④ Riposter : les leviers d'action, selon son statut professionnel

Vous êtes victime, ou accompagnez une victime, et vous ne savez pas auprès de qui signaler les faits ? Vous avez déjà informé la production mais sa réponse n'est pas satisfaisante ? Ou bien vous ne travaillez plus sur la production mais les agissements continuent ?

Un certain nombre d'interlocuteurs, dans le cercle professionnel et à l'extérieur de ce cercle, peuvent être mobilisés selon votre situation et/ou la sphère où se sont déroulés les faits (au sein de la production, en festival, en formation...).

Ⓐ Je suis artiste-auteur, je peux contacter

→ Dans mon cercle professionnel direct

- Mon contact direct ou indirect sur la production (directeur·ice d'écriture ou de collection, directeur·ice de production, producteur·ice...).
- Mon agent·e.
- Le/la référent·e VHSS si la production en est dotée, et ce même si je ne suis pas salarié·e.

→ Hors de mon cercle professionnel

- Mon syndicat
- La cellule d'écoute d'Audiens
- Le Défenseur des Droits
- [L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail \(AVFT\)](#)
- L'un des [Centres d'information sur les droits des femmes et des familles \(CIDFF\)](#).

N'hésitez pas à **déposer une main courante** auprès du commissariat de Police ou de la Gendarmerie de votre choix. Une main courante, acte gratuit, n'a pas pour but d'engager des poursuites judiciaires mais de signaler la date et la nature des faits. Toutefois, le procureur de la République, informé·e d'une infraction dans une main courante, peut décider de lancer une enquête.

Ⓑ Je suis salarié·e (direction ou coordination d'écriture, réalisation...), je peux contacter

→ **Au sein de ma production, de mon entreprise**

- Le/la référent·e VHSS, le cas échéant (sa nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salarié·es et fortement préconisée sur les plateaux de tournages).
- Un membre du CSE (Comité Social et Économique), le cas échéant.
- Mon supérieur hiérarchique direct ou indirect (direction de production, DRH, producteur...).

→ **Hors de ma production, mon entreprise**

- Mon syndicat
- La cellule d'écoute d'Audiens
- Le CHSCT de ma branche (audiovisuel ou cinéma)
- La médecine du travail
- Thalie Santé Intermittents
- L'Inspection du travail
- Le Défenseur des Droits
- Des organismes spécialisés comme l'[Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail \(AVFT\)](#)
- L'un des [Centres d'information sur les droits des femmes et des familles \(CIDFF\)](#).

N'hésitez pas à **déposer une main courante** auprès du commissariat de Police ou de la Gendarmerie de votre choix. Une main courante, acte gratuit, n'a pas pour but d'engager des poursuites judiciaires mais de signaler la date et la nature des faits. Toutefois, le procureur de la République, informé·e d'une infraction dans une main courante, peut décider de lancer une enquête.

© Je ne suis ni auteur·e, ni salarié·e (traducteur·ice en freelance, apprenant·e en école, professionnel·le ou bénévole en festival...)

- La direction de mon école
- La structure organisatrice de l'évènement
- Mon syndicat
- La cellule d'écoute d'Audiens
- Le Défenseur des Droits
- Des organismes spécialisés comme l'[Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail \(AVFT\)](#)
- L'un des [Centres d'information sur les droits des femmes et des familles \(CIDFF\)](#).

N'hésitez pas à **déposer une main courante** auprès du commissariat de Police ou de la Gendarmerie de votre choix. Une main courante, acte gratuit, n'a pas pour but d'engager des poursuites judiciaires mais de signaler la date et la nature des faits. Toutefois, le procureur de la République, informé·e d'une infraction dans une main courante, peut décider de lancer une enquête.

⑤ Réparer : porter l'affaire en justice

Vous êtes victime, ou accompagnez une victime, et vous avez décidé d'aller plus loin ? Il s'agira de porter l'affaire en justice auprès du tribunal compétent selon votre situation professionnelle. Il est impératif d'obtenir un conseil juridique avant de se lancer dans ces démarches.

→ **Au Pénal, quelque soit mon statut si les faits relèvent de l'agression sexuelle et/ou du viol**

→ **Au Pénal, si je n'ai pas de statut**

Je dépose une plainte contre l'auteur·ice des faits :

- Sur place, en m'adressant à un commissariat ou une brigade de gendarmerie.
- Par courrier, en écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou domicile de l'auteur·ice de l'infraction.

Je me fais accompagner juridiquement par le/la professionnel·le ou l'organisme de mon choix.

→ **Au Civil, si je suis salarié·e**

Je peux saisir le Conseil des Prud'hommes (CPH) pour manquement de l'employeur·euse à ses obligations de réaction ou de protection.

⑥ Ressources : quelques travaux et ressources pour poursuivre la réflexion

- Le lexique d'Audiens pour [Comprendre le viol, le harcèlement sexuel, les violences sexistes ou sexuelles](#).
- Le [Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#), plus complet, édité par le Ministère du Travail.
- Le [Kit de prévention](#) de l'USPA rédigé par les CHSCT Audiovisuel et Cinéma ainsi que le Collectif 50/50.