

CHARTRE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL, SEXISTE ET SEXUEL

La Fabrique des Formats, centre de formation et d'expertise, doit être un lieu de respect mutuel et d'épanouissement des collaborateurs de la Fabrique des Formats, des participants aux formations et de l'équipe de formateurs et partenaires.

Le but de cette charte est de lutter contre le harcèlement moral et/ou sexuel, ce qui est une étape nécessaire vers un environnement de travail de qualité. Du fait de la diversité des situations professionnelles/économiques/morales des publics et participants des actions de la Fabrique et de la septicité du secteur audiovisuel et cinéma dans lequel nous exerçons, nous nous devons d'être vigilant.

Ce présent document est constitué en six chapitres. Le premier reprend des éléments de contexte sur la mise en place d'une telle charte, le second pose des définitions des situation de harcèlement tels que décrits par la loi et le code du travail, le troisième décrit les actions et procédures à mener, il est complété par le quatrième qui liste les contacts à la Fabrique et à l'extérieur de la structure à mobiliser pour une écoute et la mise en place d'actions. Le cinquième présente les pistes et actions de formation pour prévenir ces risques psychosociaux. Enfin, le sixième et dernier chapitre compile les articles de loi de référence.

I- Contexte de la charte

L'activité de la Fabrique des Formats a commencé à progresser en 2021 avec le développement des formations initiales et continues et également l'obtention de la certification Qualiopi pour ses actions de formation en décembre 2021. Assez vite, nous avons identifié que la formation constituait un terrain particulier dans lequel il était nécessaire d'encadrer les échanges compte tenu de la relation entre étudiants/professionnels formés et formateurs et de la disparité des profils en interaction. Des professionnels venus pour suivre une action de formation, souvent sur du temps court, sur lesquels nous avons finalement peu d'informations en dehors du cadre d'apprentissage.

De plus, le secteur audiovisuel et cinéma concentre des équipes plurielles, autour de projets de programmes ou de films, qui travaillent dans des conditions spécifiques parfois de nuit, loin de leur domicile. Le mouvement Metoo invite également chaque professionnel.le à réinterroger sa pratique et les conditions d'exercice de son métier.

L'évaluation des risques psychosociaux est inscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) de la Fabrique des Formats et ce présent document vient expliciter le point de vue de l'employeur et les démarches que nous souhaitons mettre en place. Cette charte a vocation à évoluer avec la structure, se perfectionner avec les échanges menés en équipe et avec les formateurs et participants.

La direction de la Fabrique des Formats s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer une prévention efficace des harcèlements au travail dans le cadre des dispositions internes définies ci-dessous. Il revient à l'employeur d'assurer l'effectivité et le respect de la présente Charte, qui énonce la politique de l'entreprise en matière de prévention des harcèlements au travail

II- Définitions

2.1 Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un enchaînement d'agissements hostiles et à connotation sexuelle, dont la répétition et l'intensité affaiblissent psychologiquement la victime.

Exemples :

- Faire des remarques sexistes
- Faire des blagues à caractère sexuel
- Questionner l'autre sur son intimité et lui faire des confidences sur sa propre vie sexuelle
- Faire des remarques sur le physique, la tenue vestimentaire ou le comportement de l'autre
- Regarder avec insistance
- Adopter une gestuelle à connotation sexuelle
- Faire des demandes de sorties insistantes malgré le refus
- Imposer continuellement sa présence
- Imposer une proximité physique intrusive
- Imposer un contact physique de manière intentionnelle (main sur l'épaule, dans les cheveux...)
- Dénigrer le ou la conjoint.e de l'autre

2.2 Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques est susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Exemples :

- Brimades et dénigrement d'un collègue
- Critiques injustifiées du travail exécuté
- Propos blessants, humiliants ou agressifs
- Tâche dévalorisante ne correspondant pas à sa qualification
- Confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités.

2.3 Personnes vulnérables

Lorsque l'agresseur a un ascendant hiérarchique sur la victime, la répétition n'est pas nécessaire pour que le délit de harcèlement soit reconnu. Il existe au sein de l'entreprise des situations de vulnérabilité au harcèlement liées à l'encadrement de l'équipe permanente de la structure et les situations de formation. La personnalisation de la relation pédagogique dans les contextes de formation et d'apprentissage accroît les risques d'abus de pouvoir. Outre la proximité de travail, il peut y avoir une dépendance dans certaines situations : démarches administratives, mises en contact avec le réseau, débouchés professionnels.

Dans le cas d'une prise de fonction au sein de l'équipe permanente, toute personne nouvellement arrivée doit s'acculturer au fonctionnement de l'entreprise. Il faut du temps pour observer, comprendre les codes et les enjeux de pouvoir, prendre sa place et s'autoriser à réagir face à des comportements inappropriés, discriminatoires ou violents.

2.4 Autres infractions

Discrimination : distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs

mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Injure à caractère sexuelle ou sexiste : injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de [. . .] leur sexe, de leur orientation sexuelle.

Exhibition sexuelle : exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.

Agression sexuelle : Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Viol : Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

III- Actions

Le harcèlement réduit la confiance en soi et isole la personne harcelée. Nous encourageons fortement la personne harcelée à ne pas rester seule et à parler de ce harcèlement à des gens de confiance : ami.e, collègue, famille. Nous encourageons les témoins de situations de harcèlements à faire connaître les faits au plus vite. Cela concerne les victimes de harcèlement mais également les témoins extérieurs de ces situations.

3.1 Vous êtes victime de harcèlement

Si vous êtes ou avez été victime d'une situation caractérisant des faits de VHSS, il est parfois complexe de savoir comment réagir et d'identifier les personnes et/ou services pouvant vous écouter, vous accompagner et vous conseiller. Nous vous indiquons ci-dessous plusieurs domaines d'actions que vous pouvez utiliser dans l'ordre qui correspond le mieux à votre situation. Même si nous ne pouvons que vous encourager à effectuer au plus tôt un signalement des faits dont vous avez été victime, certain.e-s d'entre vous auront besoin préalablement d'avoir recours à une écoute ou un accompagnement professionnel pour franchir le pas.

1° Signaler

Le signalement peut prendre plusieurs formes

- Un récit chronologique et détaillé des faits : le contexte (lieux, dates), les agissements du/de l'auteur-riche des faits (propos, gestes... et, le cas échéant, promesses, menaces, pressions, contraintes exercées...), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements
- Tout élément susceptible de constituer une preuve : mails, SMS, photographie
- Des attestations de témoins

2° Se faire accompagner

En fonction de vos besoins, vous pourrez contacter les personnes et organisations listées en IV.

3° Faire valoir ses droits et sa protection

Rappeler l'obligation, pour l'employeur·euse, de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur·trice. En cas de danger grave et imminent, vous pouvez user de votre droit de retrait.

4° Agir en justice

3.2 Vous êtes témoin d'une situation de harcèlement

Un·e salarié·e ou toute personne intervenant sur un projet de la Fabrique des Formats ou une action de formation, à quelque lieu et étape que ce soit de la formation, peut être témoin d'une situation susceptible d'être caractérisée de VHSS. La/le témoin est celui ou celle qui assiste directement - totalement ou partiellement - à une telle situation, ou en a connaissance quel que soit le moyen (la victime, un·e témoin, un·e auteur·e des faits, des documents, messages...). Il est important de rappeler qu'aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (art. L 1153-2 et 1153-3 du Code du travail). La jurisprudence considère, dès lors que la/le témoin est de bonne foi, que cette protection s'applique même si les faits dénoncés se révèlent non fondés au terme de la procédure de traitement ou d'une éventuelle action contentieuse.

1° Faire cesser l'agissement au moment des faits

Le premier réflexe devrait être de faire cesser l'agissement. En matière d'agissements ou de propos sexistes, il faut rappeler que ces comportements ne sauraient être justifiés/excusés au prétexte qu'il s'agit de plaisanterie ou d'une liberté de langage supposée tolérable dans ce contexte ou secteur. Si la/le témoin craint de ne pas avoir la légitimité pour intervenir, il/elle peut demander l'intervention d'une personne ayant compétence ou autorité pour le faire. Cette demande d'intervention ou d'assistance ne doit pas conduire à laisser perdurer une situation grave. Il convient donc d'évaluer la gravité de la situation et la présence d'autres personnes susceptibles de "protéger" la victime. Tout fait susceptible de caractériser une VHSS doit faire l'objet d'une information ou d'un signalement à la hiérarchie.

2° Ecouter et orienter

En tant que témoin, il peut être délicat de faire la part des choses entre une victime qui vous demande de garder le silence sur ses confidences et l'action qui vous semble légitime pour lui venir en aide. Les témoins peuvent alors proposer à la victime de l'accompagner pour qu'elle signale elle-même les faits et lui préciser qu'ils/elles sont en mesure de témoigner. 36 Prévenir les VHSS Signaler ou réagir Traiter les signalements Annexes Textes de référence Les témoins peuvent aussi rappeler à la victime les moyens dont elle dispose pour se faire accompagner, qui sont listés dans la fiche "comment réagir en tant que victime" (cellule d'écoute, etc.). La récurrence ou la gravité de faits relevant de VHSS dont peut avoir connaissance un·e témoin indirect·e devra à notre sens l'inciter à effectuer un signalement.

3° Signaler les agissements

Le/la témoin a pour mission de signaler les agissements auprès d'un membre de la direction de la Fabrique des Formats.

4° Formes du signalement

S'il peut être oral, nous conseillons de formaliser le signalement par écrit. Dans tous les cas, il fera l'objet d'un accusé de réception par l'employeur. Il comportera un récit chronologique et détaillé des faits dont on a été témoin : le contexte (lieux, dates), les agissements de l'auteur·e des faits (propos, gestes... et, le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées...) et de la victime, votre réaction en tant que témoin direct, la présence d'autres témoins directs..., tout élément susceptible de constituer une preuve : mails, textos, photographies, film, enregistrement audio... Si vous n'avez pas été directement témoin des faits, il sera nécessaire de le dire lors de votre signalement et éventuellement de préciser qui seraient les témoins direct·e·s. Il pourra aussi être utile d'inciter ces dernier·e·s à se faire connaître et/ou à signaler les faits.

IV- Contacts

Nous listons ci-dessous les personnes ou services à contacter.

Nous encourageons les personnes ressentant une situation pouvant relever du harcèlement à documenter ces événements (conserver emails et notes manuscrites, prendre des notes des propos échangés, des dates et heures de ces échanges. . .).

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

- **La Fabrique des Formats : la direction** (actuellement Fiona Bélier, fiona.belier@lafabriquedesformats.fr)
- **La médecine du travail** : Docteur Caroline Outin. Thalie Santé : 01 49 27 60 00 / Caroline Leveque, assistante santé sécurité au travail : 07 61 69 29 02
- **Le Délégué du CCHSCT Production Cinéma et Publicité** Didier Carton - didier.carton@cchscinema.org - Tél. : 06 35 30 71 00
- **La Déléguée du CCHSCT Production Audiovisuelle** Ghania Tabourga - ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org - Tél. : 06 16 61 29 97
- **La cellule d'écoute dédiée aux professionnel·le·s de la culture** (soutien psychologique et accompagnement juridique) : 01 87 20 30 90 (du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h) ou violences-sexuelles-culture@audiens.org
- **Le Défenseur des droits** : Tél. : 09 69 39 00 00 - Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir)
- **Violences Femmes Info** : 3919

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

Pour agir en justice, vous pouvez :

- Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur·euse à ses obligations
- Porter plainte contre le/la harceleur·euse :
 - En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie
 - En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou domicile de l'auteur·rice de l'infraction

V- Formation

La Fabrique des Formats met en place des formations dédiées à la rentrée de septembre 2023.

Il existe d'autres parcours de formation pour sensibiliser et former des référents anti-harcèlement, on peut citer par exemple :

- CNC Sensibilisation : <https://www.weezevent.com/formation-46>
- CNC Kit de prévention : <https://www.cnc.fr/documents/36995/1355549/Kit+de+pr%C3%A9vention+VHSS-220404.pdf/f646c3ae-b3a1-985a-e37a-01c2e792cc9d?t=1649255118855>
- CST et Egae : <https://formation.cst.fr/lutte-contre-les-violences-et-le-harcèlement/>

VI- Textes de référence :

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini par les deux articles de loi suivants :

Article 222-33

I- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1 Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2 Sur un mineur de quinze ans ;
- 3 Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4 Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur
- 5 Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article 225-1-1 Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Définition du harcèlement moral

Article 222-33-2. Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40. 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.

Article 222-33-2-1. Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 13. Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail. L'infraction est également constituée :

- a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende :

- 1 Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

- 2 Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;
- 3 Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4 Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 5 Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté. Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

Article L 1152-1 du Code du Travail. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.