

# **Prévention et lutte contre la violence et le harcèlement dans la production cinématographique et télévisuelle**

**CONNAÎTRE LA LOI**

**PROMOUVOIR DES ENVIRONNEMENTS SÛRS**

**ECOUTER ET PROTÉGER LES VICTIMES**

**PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE**

**EQUILIBRER LES RAPPORTS DE FORCE**

**SURVEILLER ET SANCTIONNER**

**INFORMER ET FORMER**

**AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**NÉGOCIER DES PROTOCOLES**

**CONDITIONNER LES FINANCEMENTS PUBLICS**

Publié par UNI Europa – media, entertainment & arts (EURO-MEI)  
en février 2021

Préparé avec le soutien des syndicats affiliés d' EURO-MEI (membres du groupe de travail sur la prévention de la violence et du harcèlement dans la production cinématographique et audiovisuelle).

*Cette publication ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission européenne ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.*

Ce projet a reçu le soutien de l'Union européenne  
Projet VS/2018/0354



<b>Avant-propos</b>	4
<b>A. CONTEXTE GÉNÉRAL</b>	
1. Définitions	5
2. Connaître et comprendre la loi	8
3. Les responsabilités des employeurs	10
<b>B. CE QUE LES SYNDICATS PEUVENT FAIRE</b>	
1. Collecte d'informations et suivi sur le terrain	14
2. Sensibilisation et formation des représentants syndicaux et des membres des syndicats	18
3. Numéros verts et conseils juridiques	20
<b>C. CE QUE LES SYNDICATS PEUVENT DEMANDER</b>	
1. Par le biais d'engagements sectoriels (codes de conduite, principes, chartes, etc.)	21
2. Par la négociation collective	24
3. La conditionalité des financements publics	26
<b>Checklist</b>	27
<b>Ressources</b>	28

Cette publication a été préparée par le secrétariat d'EURO-MEI avec le soutien d'un groupe de travail d'affiliés réuni dans le cadre d'un projet européen sur la promotion de la dignité et la prévention de la violence au travail ; un projet cofinancé par la Commission européenne<sup>1</sup>.

L'un des objectifs de ce projet était d'accroître les capacités et l'expertise des syndicats afin de combattre la violence et le harcèlement dans les productions cinématographiques et télévisuelles, mais aussi d'engager un dialogue durable avec les fédérations internationales d'employeurs, les organismes de financement et les autorités de régulation sur des normes minimales de travail grâce à l'établissement d'un code de conduite sur la dignité au travail.

Le groupe de travail d'EURO-MEI sur la prévention de la violence et du harcèlement dans la production cinématographique et télévisuelle s'est réuni deux fois en 2019, à Madrid et à Bruxelles, et deux fois en 2020, une fois à Berlin et une fois virtuellement.

Grâce aux informations partagées lors de ces réunions - état des lieux dans les différents pays, demandes et besoins clés des membres et représentants des syndicats, et des bonnes pratiques identifiées - le présent guide a pu être préparé.

Cette publication vise à offrir aux syndicats représentant les travailleurs de la production cinématographique et télévisuelle à travers l'Europe et au-delà les connaissances et les outils nécessaires pour renforcer leur action dans le domaine de la prévention et de la protection contre la violence et le harcèlement.

Aux temps du Covid-19 et compte tenu de l'impact que le virus a eu et aura sur le secteur de la production cinématographique et télévisuelle, il sera crucial de continuer à promouvoir une action efficace sur le sujet tant dans les structures existantes que dans celles qui seront créées dans un avenir proche. La prévention de la violence et du harcèlement ne devrait jamais être un sujet considéré comme une simple question rhétorique ou comme quelque chose d'exceptionnel allant à l'encontre du travail quotidien. Au contraire, il est crucial qu'il devienne un sujet central de nos préoccupations.

---

<sup>1</sup> Promouvoir la dignité et prévenir la violence au travail sur les tournages (projet VS/2018/0354)

## 1. Définitions

L'Organisation internationale du travail (OIT) déclare dans l'introduction à la [Convention sur la violence et le harcèlement \(n° 190\)](#)<sup>2</sup> : « La **violence et le harcèlement dans le monde du travail sont omniprésents**. Ils touchent tous les pays, toutes les professions et tous les régimes de travail. Ils se manifestent sous différentes formes et dans différents contextes. Ils privent les personnes de leur dignité et sont **incompatibles avec un travail décent et la justice sociale** ».

Adoptée en juin 2019, en conjonction avec la [Recommandation 206](#)<sup>3</sup>, et devant entrer en vigueur en juin 2021, la Convention de l'OIT définit la violence et le harcèlement comme 'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique'(article 1.1).

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent donc être :

(1) **physiques** (par exemple, attaques, coups, agressions armées, etc.) ;

(2) **psychologiques** (par exemple, violence verbale, harcèlement moral, intimidation et cyberintimidation ; le harcèlement psychologique au travail peut notamment consister à manipuler la réputation d'une personne, à l'isoler, à retenir des informations, à la calomnier et à la ridiculiser, à dévaloriser ses droits et ses opinions, à fixer des objectifs et des délais impossibles à respecter, à sous-utiliser ses talents, etc.) ;

(3) et/ou **sexuelles** (par exemple, chantage sexuel, avances sexuelles, commentaires à caractère sexuel, remarques désobligeantes sur le sexe de la cible, insinuations, affichage de matériel sexuellement suggestif ou explicite, etc.).

La violence et le harcèlement au travail peuvent être perpétrés **entre collègues** (violence horizontale), **entre superviseurs et subordonnés** (violence verticale), ou **par des clients/clients/patients** (violence de tiers).

---

<sup>2</sup> [C190- Convention sur la violence et le harcèlement](#), 2019, Organisation internationale du travail

<sup>3</sup> [R206 - Recommandation sur la violence et le harcèlement](#), 2019, Organisation internationale du travail

**La convention de l'OIT reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le sexe touchent les femmes de manière disproportionnée** (la violence et le harcèlement fondés sur le sexe étant définis comme la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou touchant de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, et cela inclut le harcèlement sexuel).

Elle reconnaît donc qu'une approche de la violence inclusive, intégrée et sensible à la dimension de genre est nécessaire; **une approche qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque de la violence et du harcèlement, y compris les stéréotypes sexistes, les formes multiples et croisées de discrimination et les relations de pouvoir inégales entre les sexes.**

Couvert par la convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, le harcèlement sexuel est pour sa part défini par les éléments essentiels suivants:

- tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail (quid pro quo); ou
- une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne (environnement de travail hostile)<sup>4</sup>.

Les racines du harcèlement sexuel contre les femmes dans l'environnement de travail sont multiples: la dévalorisation des femmes et du travail des femmes ; leur moindre présence en tant que population active ; leurs niveaux de pouvoir et d'autorité inférieurs ; leurs salaires inférieurs et leurs conditions de travail plus mauvaises. La culture persistante du sexisme présente dans les milieux de travail explique également la difficulté pour de nombreux hommes de s'identifier aux femmes et pour de nombreuses femmes de soutenir d'autres femmes qui souffrent de discrimination et/ou de violence ou de harcèlement.

---

<sup>4</sup> Observation générale de 2002 de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (Commission d'experts de l'OIT) comme cité par le [ILO Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry](#) (novembre 2020 – disponible en anglais seulement)

La présence de la violence et du harcèlement sexistes dans la production cinématographique et télévisuelle - et dans nos sociétés de manière plus générale - a été mise en lumière de manière brutale en 2017 dans le sillage du mouvement #metoo.

Si le harcèlement sexuel n'est certainement pas un phénomène nouveau, #metoo a souligné l'ampleur du problème dans le secteur et son lien avec l'égalité des sexes.

Les hommes et les femmes jouent chacun un rôle dans ces structures inégales et les femmes comme les hommes peuvent contribuer à maintenir le statu quo ou à le remettre en question.

## 2. Connaître et comprendre la loi

Lorsque la Convention de l'OIT entrera en vigueur en juin 2021, elle sera applicable aux pays qui l'ont ratifiée. Pour l'instant, seuls deux pays l'ont fait : l'Uruguay et Fidji et trois autres pays - l'Argentine, la Finlande et l'Espagne - ont annoncé leur engagement à le faire prochainement. Il est à espérer que beaucoup d'autres pays ratifieront la convention dans les mois et les années à venir.

Lorsqu'un Etat est Membre de la convention, il se doit d'adopter, « conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. » (art. 4).

Une telle approche doit :

- **interdire en droit la violence et le harcèlement ;**
- établir des **mécanismes de contrôle de l'application et de suivi** ou renforcer les mécanismes existants;
- garantir l'accès à des **moyens de recours et de réparation** ainsi qu'à un **soutien pour les victimes**;
- prévoir des **sanctions** ;
- élaborer **des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation** et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- et garantir l'existence de **moyens d'inspection et d'enquête efficaces** pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents..

**Si des lois interdisant la violence et le harcèlement existent dans la plupart des pays, les mécanismes d'application et les sanctions font très souvent défaut, ce qui conduit à des situations d'abus et d'impunité.**

La législation de l'Union européenne (UE) interdit le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel et les assimile tous deux à une discrimination<sup>5</sup> fondée sur le sexe . Ni le harcèlement fondé sur le sexe ni le harcèlement sexuel ne peuvent être justifiés.

---

<sup>5</sup> Article 2, paragraphe 1, points c) et d), et paragraphe 2, point a), de la directive 2006/54/CE (refonte) ; article 3, points c) et d), et article 4, paragraphe 2, de la directive 2010/41/UE



Conformément aux directives européennes, tous les pays membres de l'UE ont interdit le harcèlement et le harcèlement sexuel dans leur législation nationale. La loi française a franchi une étape supplémentaire et interdit également les comportements sexistes au travail.

Selon les pays, les dispositions contre le harcèlement sexuel apparaissent dans le droit pénal, le droit du travail ou dans des lois spécifiques. Selon les contextes nationaux, les définitions varient mais elles présentent toutes des éléments communs : un comportement de nature sexuelle, non désiré, perçu par la victime comme créant un environnement de travail hostile et conduisant à des situations humiliantes.

Malgré l'existence d'un cadre législatif, des experts<sup>6</sup> ont signalé que le nombre de cas de harcèlement fondé sur le sexe et de harcèlement sexuel portés devant les tribunaux à travers l'UE reste faible et que les mesures visant à lutter contre le harcèlement et le harcèlement sexuel dans l'emploi restent trop peu développées.

Les raisons pour lesquelles les victimes hésitent à aller en justice ou sont dissuadées de le faire sont notamment : la longueur et le coût des procédures judiciaires ; des sanctions trop faibles pour avoir un effet dissuasif ; la difficulté de fournir des preuves de harcèlement, d'autant plus qu'il n'y a souvent pas de témoins ; la crainte de la victimisation et/ou le risque d'acquiescer une "mauvaise réputation", parfois aggravée par une précarité générale sur le marché du travail, et l'existence d'accords de non-divulgateion.

**Connaître la loi, la comprendre et veiller à son application est donc essentiel pour protéger efficacement les personnes contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.**

---

<sup>6</sup> A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019 (disponible en anglais seulement), Réseau européen d'experts juridiques sur les sujets d'égalité des genres et de non-discrimination, Commission européenne

### 3. Les responsabilités des employeurs

La Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, dans son article 9, demande aux États membres '*d'adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre*'.

En particulier, les employeurs se doivent :

- (a) d'adopter et de mettre en oeuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une **politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement**;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la **gestion de la sécurité et de la santé au travail**;
- (c) **d'identifier les dangers et d'évaluer les risques** de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques.

Les employeurs doivent également fournir aux travailleurs et autres personnes concernées des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

Les responsabilités des employeurs, qui dépendent du cadre législatif national, varient considérablement d'un pays de l'UE à l'autre.

Voici un échantillon de ces législations nationales.

Tous les pays nordiques disposent d'une loi qui définit le harcèlement sexuel et les responsabilités des employeurs<sup>7</sup>.

**Au Danemark**, conformément à la législation sur l'égalité de traitement, les employeurs sont tenus de mettre fin à tous les cas de harcèlement sexuel dont ils ont ou devraient raisonnablement avoir connaissance. Si l'employeur n'agit pas, une affaire peut être portée devant les tribunaux et l'employeur peut être condamné à une amende pour non-respect de la législation.

---

<sup>7</sup> What does the law say about #Metoo - Review of sexual harassment laws in the Nordic countries (en anglais seulement), Conseil nordique des Ministres, 2018

En **Finlande**, le harcèlement sexuel est régi par la loi sur l'égalité des sexes et la loi sur la santé et la sécurité au travail. Les employeurs doivent veiller à ce que leurs employés ne soient pas victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La loi oblige les employeurs publics et privés à promouvoir l'égalité entre les sexes et à mettre en place un plan d'égalité entre les sexes.

Ce plan doit inclure une spécification de la manière dont le harcèlement sexuel doit être prévenu et traité. Les employeurs sont également tenus de prendre des mesures appropriées en cas de harcèlement sexuel.

En **Islande**, les employeurs doivent mettre en œuvre des mesures visant à protéger les employés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Selon la loi sur l'égalité des sexes, tout lieu de travail de plus de 25 employés doit établir un plan d'égalité des sexes qui traite la question du harcèlement sexuel. Ce plan doit en outre préciser la réponse de l'employeur en cas de harcèlement. Selon la loi sur la santé et la sécurité au travail, les employeurs islandais doivent également établir un plan d'action précisant les procédures de traitement du harcèlement, des brimades ou de la violence sur le lieu de travail. Les employeurs qui ne respectent pas la loi peuvent se voir infliger une amende ou voir leurs activités interrompues.

En **Suède**, la loi sur la discrimination exige des employeurs qu'ils mettent activement en œuvre des mesures visant à prévenir la discrimination et à promouvoir l'égalité des droits et des chances. Les employeurs sont également tenus d'évaluer activement l'existence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les résultats de ces évaluations doivent être analysés et des mesures appropriées doivent être prises. Ce travail doit être effectué en consultation avec les représentants des travailleurs. La loi oblige également les employeurs à établir des lignes directrices et des procédures pour la prévention du harcèlement sexuel. Les procédures doivent préciser comment l'employeur doit agir en cas de harcèlement sexuel.

En **Irlande**, il existe deux textes législatifs principaux traitant de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

La loi de 2005 sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail précise que l'obligation de l'employeur s'étend, en particulier, à la gestion et à la conduite des activités professionnelles de manière à garantir la sécurité, la santé et le bien-être au travail de ses employés. Cela inclut la réalisation d'évaluations des risques et la mise en place de mesures visant à éliminer et à atténuer les risques. En conséquence, l'évaluation des risques doit également couvrir le bien-être, c'est-à-dire les comportements susceptibles de causer un risque ou un préjudice à autrui.

En conséquence, les mesures d'élimination/atténuation appropriées doivent être identifiées et communiquées aux travailleurs. Il en résulte la création de procédures visant à identifier les comportements inappropriés et à prévenir la violence sur le lieu de travail.

En vertu des lois sur l'égalité de l'emploi 1998-2015, le harcèlement sexuel et le harcèlement d'un employé (y compris des travailleurs intérimaires et des stagiaires) sur le lieu de travail sont contraires à la loi. Cela inclut le harcèlement sexuel et le harcèlement du fait de : collègues de travail, l'employeur; clients, consommateurs ou autres contacts commerciaux, y compris toute personne avec laquelle l'employeur pourrait raisonnablement s'attendre à ce que le travailleur entre en contact.

Le ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a élaboré un [Code sur le harcèlement sexuel et le harcèlement](#) (en anglais) qui cherche à promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de procédures pour des environnements de travail exempts de harcèlement sexuel et de harcèlement et dans lesquels la dignité de chacun est respectée. Le code stipule que les employeurs doivent adopter, mettre en œuvre et contrôler une politique globale, efficace et accessible en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel. Cette politique doit être élaborée en consultation avec les employés et les syndicats et doit définir ce qui constitue le harcèlement et le harcèlement sexuel, qui est responsable de la mise en œuvre de la politique et comment les plaintes seront traitées. Les dispositions du code sont recevables et, le cas échéant, peuvent être prises en compte dans toute procédure pénale ou devant un tribunal.

En **Espagne**, toutes les entreprises sont tenues par la loi d'élaborer des "protocoles contre le harcèlement sexuel"<sup>8</sup>. Elles doivent mettre en place des procédures spécifiques pour sa prévention et canaliser les plaintes ou réclamations qui peuvent être déposées par les personnes qui en ont fait l'objet. Ces mesures doivent être négociées avec les représentants des travailleurs.

En **France**, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit par le droit du travail et sanctionné par l'article 222-33 du code pénal. Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris par le biais de la prévention des actes de harcèlement sexuel, pour mettre fin à leur survenance et les sanctionner. Les employeurs et les responsables des ressources humaines qui n'ont pas mis en place de mesures de prévention et de protection sont responsables au civil et au pénal en cas de harcèlement.

---

<sup>8</sup> Article 48 de la loi organique espagnole 3/2007

Leur responsabilité est également engagée s'ils ont été informés d'un acte de harcèlement, d'une agression ou d'un acte de sexisme et n'ont pas réagi.

En **Allemagne**, en vertu de la loi générale sur l'égalité de traitement, les employeurs ont le devoir de créer un environnement de travail qui ne tolère pas la discrimination ou le harcèlement. La loi est applicable dans les secteurs privé et public et elle oblige les employeurs à prévenir et à protéger les victimes contre la violence et le harcèlement sexuels. L'employeur est responsable de la création, en interne, d'une procédure de plainte et de mécanismes permettant de traiter l'affaire, de sanctionner le ou les auteurs, de ne pas discriminer la victime et de prévenir toute forme de harcèlement sexuel.

Au **Royaume-Uni**, l'employeur est légalement responsable des actes de ses employés qui sont accomplis dans le cadre de leur emploi. Cela s'applique que le harcèlement soit fait ou non avec la connaissance ou l'approbation de l'employeur. Cette notion de responsabilité du fait d'autrui signifie qu'un travailleur peut intenter une action en harcèlement contre un employeur pour des actions menées par d'autres employés. La plainte peut également être déposée contre l'auteur du harcèlement. Toutefois, un employeur peut légalement se défendre contre une plainte s'il peut prouver qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour empêcher le harcèlement de se produire.

**Dans ces pays, et dans d'autres qui ont des obligations similaires, ce qui fait trop souvent défaut, c'est un processus de suivi sur ces obligations (par le biais des inspections du travail ou de la santé et de la sécurité, par des visites des syndicats sur les lieux de travail, par des rapports réguliers et en dialogue constant avec les syndicats, etc.). De tels processus devraient être systématiquement mis en œuvre ou créés lorsqu'ils n'existent pas.**

## 1. Collecte d'informations et suivi sur le terrain

Les raisons pour lesquelles les syndicats se doivent de s'engager dans la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement au travail sont claires : il s'agit d'un problème lié au travail, qui menace la santé et la sécurité sur le lieu de travail et, tant qu'il touche les femmes de manière disproportionnée, d'un problème d'égalité entre les sexes.

Dans la production cinématographique et télévisuelle, les raisons pour lesquelles les syndicats doivent s'engager sont encore plus nombreuses.

**Vu l'organisation du travail au projet, les syndicats sont souvent le seul point d'information pour des travailleurs isolés. Dans une industrie qui privilégie l'informalité et se considère parfois comme "différente" en raison de sa nature créative et artistique, les syndicats ont également un rôle important de rappel à la loi et de rappel aux employeurs de leurs obligations.**

Les syndicats, dans leurs efforts traditionnels et constants d'amélioration des conditions de travail dans l'industrie du cinéma et de la télévision, ont également un rôle clé dans la transformation d'un environnement de travail trop souvent propice à l'augmentation des risques de violence et de harcèlement.

Pour exiger des changements et offrir un soutien adéquat aux travailleurs, une première étape importante pour les syndicats consiste à connaître de la situation sur le terrain, à suivre les développements et à recueillir des informations sur les environnements de travail spécifiques ainsi que sur l'existence ou l'absence de protocoles pour prévenir et réagir à la violence et au harcèlement.

Cette première étape est également confortée par la convention 190 de l'OIT qui exige l'identification des secteurs ou professions et des régimes de travail dans lesquels les travailleurs et sont plus exposés à la violence et au harcèlement, ainsi que la mise en œuvre de mesures visant à protéger efficacement ces personnes.

En effet, **les risques de violence et de harcèlement sur le lieu de travail sont aggravés par de nombreux facteurs tels que l'organisation du travail, les dispositions contractuelles, les formes d'interaction entre les employés et les employeurs et la manière dont les hiérarchies gèrent les conflits.**

Dans l'industrie du cinéma et de la télévision, nombre de ces facteurs aggravants existent et doivent être considérés avec attention : longues heures de travail, travail de nuit, conditions de travail précaires, niveau de stress et concurrence pour le travail élevés, etc. Comme le harcèlement est très souvent le résultat d'un abus de pouvoir, les structures hiérarchiques sur les tournages et la vulnérabilité accrue au harcèlement de certains rôles doivent également être pris en considération. La charge de travail et la pression élevée pendant les tournages constituent également un facteur aggravant important, car les victimes n'ont souvent ni le temps ni l'espace nécessaires pour exprimer leurs préoccupations et/ou signaler des actes illicites. Il est donc très important d'interroger les travailleurs sur la situation sur le terrain en matière de violence et de harcèlement au travail et sur les systèmes de soutien mis en place pour aider les victimes.

En collectant et en diffusant des statistiques et des témoignages sur les conditions de travail dans le secteur et leur impact sur le bien-être des travailleurs, les syndicats peuvent donc jouer un rôle crucial. Ils peuvent rendre visibles les facteurs de risque qui augmentent les chances de voir apparaître la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et négocier des améliorations concrètes avec les employeurs. En sensibilisant à ces risques, par le biais de campagnes et de déclarations publiques dans les médias, les syndicats peuvent également initier des changements à plus long terme au niveau sociétal.

**Irish Equity**, qui fait partie du secteur Arts & Culture de la division Services de SIPTU, a mené une enquête auprès de ses membres sur le harcèlement en 2016. 285 personnes ont répondu à l'enquête, plus de 63% des répondants étaient des femmes et plus de 80% avaient entre 25 et 54 ans, 62% décrivant leur statut professionnel comme 'indépendant' (non salarié). Plus de 57 % des répondants ont déclaré avoir été victimes de harcèlement moral dans le cadre de leur travail et près de 74 % ont confirmé qu'ils n'avaient signalé ce comportement à personne. Les effets du harcèlement sont importants, avec des symptômes allant de l'anxiété et la dépression, à des sentiments de crainte, le refus d'aller travailler et des problèmes de sommeil.

L'[enquête](#) de **BECTU** (en anglais) sur les comportements au travail, menée en 2018, a collecté des témoignages de plus de 700 membres du syndicat dans les secteurs de la radiodiffusion, du théâtre, des arts, du cinéma et des télécommunications au Royaume-Uni.

Les résultats de l'enquête indiquent que plus de la moitié (51 %) des femmes et un quart (28 %) des hommes ont été victimes ou témoins de harcèlement ou de comportements non désirés fondés sur le sexe.

Les travailleurs ont été exposés au harcèlement sexuel, aux remarques sexuelles et aux comportements sexistes plus que tout autre type de comportement inapproprié. Plus de la moitié (58%) des répondants ont été victimes ou témoins de « blagues » de nature sexuelle. La moitié (50%) ont été victimes ou témoins de commentaires de nature sexuelle. Un quart (25%) ont été victimes ou témoins d'attouchements, d'embrassades ou de baisers non désirés et/ou inappropriés au travail. 18 % ont été victimes ou témoins de la circulation de matériel pornographique sur le lieu de travail.

La peur des répercussions et le manque de confiance dans les managers sont des obstacles majeurs à la prise de parole, 43% d'entre eux déclarant qu'ils ne feraient pas confiance aux managers pour traiter un problème et 42% affirmant qu'ils seraient préoccupés par l'impact sur leur carrière. Les travailleurs craignent également de nuire à leurs relations de travail, d'être blâmés par leurs collègues et de ne pas être pris au sérieux.

En octobre 2017, BECTU avait publié « [Eyes Half Shut - A Report on long hours and productivity in the UK film and TV industry](#) ». Ce rapport, basé sur une enquête menée auprès de 476 personnes travaillant principalement dans le secteur du cinéma, de la publicité et des séries télévisées, a mis en évidence les conditions de travail difficiles dans le secteur, avec de nombreuses heures supplémentaires et des horaires irréguliers, un manque de repos entre la fin de la journée et le début de la matinée suivante et un effet d'entraînement sur la vie familiale et la fatigue. L'enquête a également démontré que les longues heures de travail et l'impact cumulé sur la vie personnelle et familiale détournent les professionnels de l'industrie, près des deux tiers des femmes interrogées déclarant qu'elles ne s'attendaient pas à travailler dans l'industrie à long terme. La campagne "Eyes Half Shut" a également mis en évidence la manière dont les longues heures de travail peuvent créer un environnement propice à l'intimidation.

En 2016, la section locale 871 de l'**Alliance internationale des employés de théâtre et des techniciens du cinéma, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, de ses territoires et du Canada (IATSE)** a commandé une [évaluation approfondie](#) des préjugés sexistes affectant quatre métiers à prédominance féminine dans la production cinématographique, télévisuelle et d'autres médias : script, coordinateur/trice de production, coordinateur/trice de production adjoint(e) et coordinateur/trice de département artistique <sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> [Script Girls, Secretaries and Stereotypes – Gender Bias in Pay on Film and Television Crews](#), IATSE Local 871, juin 2018



Dans le cadre de cette étude, menée entre novembre 2016 et janvier 2018, les personnes interrogées ont également identifié des exemples de comportements et d'incidents sexistes, ainsi qu'un manque de respect général pour leur travail, et des exemples spécifiques de harcèlement sexuel. Dans les réponses à l'enquête, la majorité des femmes ont déclaré avoir été récemment victimes ou témoins de harcèlement sexuel. Près de la moitié des répondants (femmes et hommes) ont déclaré avoir été victimes ou témoins de harcèlement sexuel au cours des trois dernières années. Et parmi les femmes interrogées, près d'une sur sept (13 %) a déclaré avoir été "régulièrement" victime ou témoin de harcèlement sexuel au cours des trois dernières années.

En 2019, la section locale 891 de l'IATSE en Colombie britannique (Canada), qui représentait à l'époque plus de 9 000 membres actifs dans le secteur de la production, a également publié une étude qui examinait l'équité salariale parmi ses membres masculins et féminins. L'étude a montré que : il existait une importante ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes dans les différents départements, qu'en moyenne, parmi les membres de la section locale 891, les hommes gagnaient plus que les femmes, les hommes travaillaient plus d'heures que les femmes, les hommes faisaient plus d'heures supplémentaires que les femmes, les hommes gagnaient plus sur une base horaire, et les hommes du syndicat étaient plus âgés et plus expérimentés.

En novembre 2020, l'OIT a publié une [note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement](#) (disponible en anglais seulement)<sup>10</sup>. L'enquête qui a alimenté cette note a été réalisée par l'OIT en partenariat avec l'Alliance internationale des arts et du divertissement (EAEA), qui est composée de 3 fédérations globales : FIA (Fédération internationale des acteurs), FIM (Fédération internationale des musiciens) et UNI-MEI.

L'enquête a recueilli les réponses de 74 syndicats de 42 pays (18 en Europe, 8 en Afrique, 8 en Amérique latine et dans les Caraïbes, 6 en Asie et dans le Pacifique et 2 en Amérique du Nord). Ces réponses provenaient principalement de syndicats actifs dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuels.

86 pour cent des syndicats ayant répondu à l'enquête ont confirmé que le harcèlement sexuel était une préoccupation pour leurs membres et affiliés. 38% des personnes interrogées ont indiqué que des incidents de harcèlement sexuel avaient été signalés au cours des 12 derniers mois par leurs membres.

---

<sup>10</sup> [ILO Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry](#) (novembre 2020)

## 2. Sensibilisation et formation des représentant syndicaux et des membres des syndicats

Les syndicats doivent s'engager de manière univoque et visible sur les questions de violence et de harcèlement au travail et, pour ce faire, en plus de connaître la situation sur le terrain, ils doivent être dotés des connaissances et des compétences nécessaires pour informer et aider leurs membres et pour engager un dialogue constructif avec les employeurs, les législateurs et les institutions.

Pour que les syndicats soient de véritables vecteurs de changement, la sensibilisation et la formation sur le thème de la discrimination, de la violence et du harcèlement doivent d'abord être organisées en interne. Une politique interne en matière de violence et de harcèlement et des protocoles pertinents doivent également être mis en place.

Des transformations des structures internes et des processus de travail peuvent également être nécessaires au sein des syndicats, afin d'accroître l'égalité des sexes et la représentation des femmes et donc de rendre les syndicats plus pertinents au moment de recevoir des plaintes, de les traiter et d'exiger davantage d'actions de la part des employeurs et des législateurs.

La formation des représentants et du personnel des syndicats sur les cadres juridiques, les définitions, la manière de traiter des cas concrets, etc. est une deuxième étape importante à mettre en oeuvre.

Les sessions de formation - en personne et/ou en ligne - peuvent également être accompagnées par l'élaboration de guides et de brochures qui présentent des informations clés sur les lois, les protocoles et les obligations des employeurs dans un contexte national donné.

Il existe de nombreux exemples de syndicats ayant développé de tels outils.

**BECTU** a rédigé [un guide pour traiter du harcèlement sexuel sur le lieu de travail](#) (en anglais) au Royaume-Uni. Il définit le harcèlement sexuel, rappelle la loi, donne des conseils clairs aux victimes de harcèlement sexuel et aux personnes qui en sont accusées et indique où recevoir du soutien, des informations supplémentaires et des conseils.

Dans le cadre de sa campagne « Dignité au travail », BECTU a également créé un [court message vidéo](#) sur le harcèlement sexuel.

En Irlande, **AmplifyWomen**, un groupe d'organisations qui représentent ou effectuent des recherches sur les femmes travaillant dans les industries culturelles et des médias, a élaboré une [boîte à outils sur le harcèlement](#) (en anglais) qui décrit les droits des employés et des indépendants, les définitions des différents types de harcèlement, les situations dans lesquelles il peut être approprié de déposer une plainte en vertu du droit pénal et où obtenir une assistance supplémentaire. Les syndicats et d'autres organisations sectorielles ont soutenu l'initiative et distribué la boîte à outils.

**MEAA Australia** a publié une [fiche d'information sur le harcèlement sexuel](#) (en anglais) pour aider ses membres à comprendre leurs droits et à obtenir de l'aide.

Les deux branches de la Writers Guild of America, [Est](#) et [Ouest](#), offrent également à leurs membres des ressources sur le harcèlement sexuel. Ces ressources présentent les définitions, le cadre législatif, le rôle des employeurs et ce que les guildes peuvent faire pour aider leurs membres. Dans certains pays, les syndicats ont établi des partenariats avec d'autres acteurs du secteur - organisations d'employeurs, agences de financement de films, ministères, etc. - pour élaborer des lignes directrices et des boîtes à outils. Certaines de ces initiatives seront présentées plus en détail dans le chapitre consacré aux initiatives sectorielles.

### 3. Numéros verts et conseils juridiques

Le conseil juridique est une tâche traditionnellement assumée par les syndicats. En cas de violence et de harcèlement, un soutien peut être offert aux membres par des canaux de soutien général ou par des canaux spécialisés.

Au Canada, l'**ACTRA** et la **Guilde canadienne des réalisateurs (DGC)** ont lancé conjointement la ligne d'assistance téléphonique [HAVEN \(Harassment and Violence Emergency Network\)](#), un service bilingue de signalement des incidents accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux membres de l'ACTRA et de la DGC partout au Canada.

Au Royaume-Uni, **Equity** a mis en place une [ligne d'assistance téléphonique](#) similaire sur le harcèlement et l'intimidation.

**MEAA Australia** a créé un document qui répertorie une série de [lignes d'assistance téléphonique régionales et nationales](#) pour les victimes de harcèlement.

## 1. Par le biais d'engagements sectoriels (codes de conduite, principes, chartes, etc.)

Dans le sillage de #metoo et de la vague de témoignages de harcèlement sexuel dans les secteurs culturel et créatif qu'il a révélés, des initiatives ont été prises au niveau sectoriel dans un certain nombre de pays pour discuter de la situation, adopter des déclarations communes et, parfois, créer de nouveaux dispositifs et protocoles de soutien. Ces initiatives sectorielles ont parfois été lancées par des syndicats, parfois par des organismes publics ou par des organisations de la société civile comme des collectifs agissant pour l'égalité.

Ces initiatives conjointes étaient importantes pour rappeler que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est contraire à la loi et que la loi s'applique également aux lieux de production de films et de télévision ; qu'elle engage la responsabilité des employeurs, et que toute personne – quel que soit son rôle dans une production et sur un tournage – peut et doit être sanctionnée en cas de faits avérés de harcèlement.

Au **Royaume-Uni**, un [ensemble de principes pour combattre et prévenir l'intimidation et le harcèlement dans les industries du cinéma et de la télévision](#) (en anglais) a été développé en 2018 à l'initiative du British Film Institute (BFI) en partenariat avec la British Academy of Film and Television Arts (BAFTA), et avec la contribution des principales organisations du secteur, dont les syndicats de travailleurs et d'employeurs.

Cet ensemble de principes a été modifié en 2020 pour couvrir également les situations de racisme.

Ces principes stipulent que l'intimidation, le harcèlement et le racisme n'ont pas leur place dans l'industrie du cinéma et de la télévision au Royaume Uni et qu'ils visent à éradiquer ces abus et toutes les formes de discrimination qui sont contraires à l'éthique et à la loi. Ils visent également à aider les employeurs à satisfaire aux exigences légales et à offrir une vision commune pour promouvoir et maintenir un environnement de travail plus sûr et plus inclusif pour tous ceux qui travaillent dans l'industrie. Il est enfin stipulé que tous les employeurs, employés, cadres, travailleurs, travailleurs intérimaires, stagiaires, bénévoles, administrateurs et indépendants de l'industrie doivent adhérer à ces principes.

Les principes sont accompagnés de [notes d'orientation](#) (en anglais) pour aider les lieux de travail à aller au-delà des exigences légales et à créer des politiques et des procédures pour identifier et traiter le harcèlement s'il se produit. Depuis l'adoption des principes, le BFI « attend de tous les projets qui cherchent à bénéficier de financement public qu'ils souscrivent à ces principes et adoptent une approche de tolérance zéro en cas de violation de ces principes ».

**En France**, une charte « [Pour les femmes dans les médias contre les harcèlement sexuels et agissements sexistes](#) » a été créée en mars 2019, à l'initiative d'une organisation de femmes et sous les auspices du ministère français de la culture et de la communication. Elle a été signée par presque tous les diffuseurs publics et privés en France. Le suivi de sa mise en œuvre ne semble pas être assuré.

Dans le secteur de la production cinématographique et télévisuelle, une initiative contre la violence et le harcèlement a été lancée par le [Collectif 50/50](#) en novembre 2019 suite aux déclarations d'Adèle Haenel dans le journal en ligne Mediapart. Le CNC a annoncé une série d'actions et le Collectif 50/50 a publié en novembre 2020 un [Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma](#).

**En Suède**, le mouvement #metoo a eu un grand impact avec plus de 700 actrices dénonçant publiquement les abus et le harcèlement dans les industries du cinéma et du spectacle vivant. Dès novembre 2017, le syndicat Teaterförbundet a rencontré le syndicat d'employeurs dans le secteur des arts du spectacle (Svensk Scenkonst) pour discuter des actions à mettre en œuvre. Ils ont alors conjointement décidé de mettre sur pied une commission indépendante, ainsi que de lancer une enquête et de commander un rapport intitulé « [Une occasion de créer le changement](#) » (en anglais).

La Commission a continué son travail au cours des dernières années. Depuis 2017, plusieurs séminaires ont été organisés et des podcasts ont été produits. En novembre 2017 également, l'Institut suédois du cinéma a mis sur pied un nouveau programme de formation sur le harcèlement sexuel auquel les sociétés de production sont désormais tenues de participer si elles souhaitent recevoir un financement de l'Institut.

**En Allemagne**, le choc créé par #metoo a conduit à la mise en place par une large coalition sectorielle, comprenant les syndicats de travailleurs et d'employeurs, d'un nouvel organisme indépendant appelé [Themis](#). Financé par le gouvernement, il propose une ligne d'assistance téléphonique destinée à informer et à recueillir la parole des victimes. Il fournit également des conseils psychologiques et juridiques aux particuliers, et soutient les entreprises qui veulent faire plus pour prévenir la violence sur leur lieu de travail.

Il sera intéressant d'évaluer à l'avenir si une telle initiative a eu un impact positif sur le terrain et a réussi à réduire les situations d'intimidation et de harcèlement.

**Au Danemark**, l'[Initiative pour le cinéma et les arts du spectacle](#) a également vu le jour dans le sillage de #metoo. Elle a été mise en place par différents acteurs du secteur, notamment par les syndicats, les employeurs et des organismes de formation. Elle propose une ligne d'assistance téléphonique pour tous les professionnels du secteur ainsi qu'un « code éthique » et des lignes directrices pour l'industrie.

De même, **aux Pays-Bas**, [Mores](#) a été lancé en mai 2018. Il s'agit de l'office central et collectif de divulgation des comportements indésirables dans les secteurs des arts du spectacle, du cinéma et de la télévision. Cet office et ses conseillers confidentiels sont indépendants. Il a été initié par diverses organisations (syndicats, guildes, associations d'employeurs, organismes éducatifs, associations professionnelles, etc.) et s'adresse à toute personne travaillant dans ces secteurs.

**En Belgique**, [ENGAGEMENT](#) a été lancé en 2017 sous la forme d'un mouvement d'artistes visant à lutter contre le harcèlement sexuel, le sexisme et l'abus de pouvoir dans le domaine des arts. Il a d'abord été ancré dans la communauté de la danse, puis s'est transformé en une plateforme organisée et active dans toutes les disciplines artistiques. Il a reçu le soutien des principaux acteurs du secteur, notamment des syndicats et des organisations patronales, et a développé un certain nombre d'outils tels que des lignes directrices pour les individus et les organisations.

Des [lignes directrices](#) pour la prévention du harcèlement sexuel dans les industries du cinéma et de la télévision ont également été adoptées par un large groupe de parties prenantes du secteur, dont les syndicats et les employeurs, **en Finlande**.

**Au Canada**, le [Code de conduite des industries créatives visant à prévenir et à combattre le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et la violence](#) (en anglais) a une longue liste de signataires et, au Québec, le secteur culturel a mis en place une ressource et un point de contact dédié appelé [L'aparté](#).

**Aux États-Unis**, [TIME'S UP](#), fondé par plus de 300 femmes du monde du divertissement à la suite de #metoo, travaille à la défense des femmes contre le harcèlement sexuel et toutes les formes de discrimination qui y sont liées, sur tous les lieux de travail et dans tous les secteurs de l'économie. Le Fonds de défense juridique TIME'S UP a également été créé « *pour aider les survivantes du harcèlement sexuel, en particulier les femmes à faible revenu et les personnes de couleur, à obtenir justice* ».

## 2. Par la négociation collective

Au-delà de la simple adoption d'un code de conduite, de principes ou de chartes, la négociation collective peut également être un instrument puissant pour renforcer les actions contre la violence et le harcèlement dans la production cinématographique et télévisuelle.

Les syndicats peuvent introduire dans les conventions collectives un **rappel à la loi** interdisant la violence et le harcèlement, ainsi qu'un **rappel des obligations incombant aux employeurs** dans ce contexte.

Grâce à la négociation collective, les syndicats peuvent également exiger des employeurs qu'ils adoptent une **politique et des protocoles spécifiques** lorsqu'ils ne sont pas tenus de le faire dans le cadre législatif national.

Des accords peuvent également être conclus sur les **personnes de contact ou de confiance sur les tournages**, ainsi que sur les exigences de **formation** pour ces personnes, les managers, les chefs de département mais aussi, éventuellement, pour tous les professionnels impliqués dans la production (par exemple, grâce à un module de formation en ligne tel que le [module de formation gratuit](#) (en anglais) créé par ScreenSkills au Royaume-Uni). La mutualisation des moyens pour développer une offre de formation sectorielle dans le domaine de la prévention de la violence et du harcèlement peut également être préconisée par les syndicats.

Un **rappel à la loi**, de la politique et des protocoles spécifiques au lieu de travail peuvent également être joints à **chaque contrat individuel**, mentionné dans la bible de tournage et sur les feuilles de service ainsi qu'être **affichés sur le lieu de travail**.

Une **séance d'information** présentant le cadre légal, la politique du lieu de travail, les protocoles et les personnes de contact peut être organisée au début de chaque tournage ou même, éventuellement, en pré-production.

Les syndicats peuvent demander la mise en place d'un **processus transparent de suivi** de la mise en œuvre de la politique de lutte contre la violence et le harcèlement et demander un rôle attitré aux syndicats dans ce processus.



Les syndicats peuvent enfin négocier avec les employeurs des **politiques d'égalité** afin de corriger les déséquilibres de pouvoir entre hommes et femmes. Ces politiques peuvent inclure des actions dans le domaine de l'égalité des rémunérations (transparence des salaires et mesures correctives proactives), de la représentation des femmes (dans certains rôles et aux postes d'encadrement) et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (réduction des heures de travail, meilleure prise en compte des responsabilités de soins pour les femmes et les hommes, promotion du travail flexible, etc.). Ces stratégies doivent suivre des objectifs clairs et être régulièrement évaluées pour en garantir l'impact.

### 3. Conditionnalité du financement public

Enfin, les syndicats peuvent faire pression sur les autorités publiques afin de s'assurer que tous financements publics aux productions sont conditionnés au respect des obligations dans le domaine de la prévention du harcèlement et de la violence.

Cela pourrait signifier l'obligation pour les producteurs de mettre en place une politique et des protocoles spécifiques et/ou d'être en mesure de prouver que leur personnel a suivi des sessions de formation avant la demande de financement.

Une telle conditionnalité existe déjà au Royaume-Uni où le **British Film Institute** « attend de tous les projets qui cherchent à bénéficier de leur financement public qu'ils adhèrent à [l'ensemble de principes](#) pour combattre et prévenir l'intimidation, le harcèlement et le racisme dans les industries du cinéma et qu'ils adoptent une approche de tolérance zéro en cas de violation de ces principes » et en Suède, où l'**Institut suédois du cinéma** exige de toutes les sociétés de production qui souhaitent recevoir un financement de participer à un programme de formation sur le harcèlement sexuel.

Le **Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC)** a annoncé soumettre les producteurs français aux mêmes exigences lors de la soumission d'une demande de financement.

Par le biais de Screen Training Ireland, **Screen Ireland** a mis à la disposition de l'industrie un certain nombre de modules de formation, avec un accent particulier sur la dignité sur le lieu de travail.

Screen Ireland conditionne également l'octroi du crédit d'impôt pour le cinéma, la télévision et l'animation à « la mise en place de politiques et de procédures écrites concernant : (I) les griefs (II) la discipline (III) la dignité au travail (y compris le harcèlement, le harcèlement moral et l'égalité des chances) ».

Depuis avril 2018, les projets approuvés pour un financement par **Screen Australia** doivent se conformer au [Code de conduite pour prévenir le harcèlement sexuel](#), qui fait partie intégrante du contrat de financement de la production.

## PREVENIR ET COMBATTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT DANS LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE

### 1) CE QUE LES SYNDICATS PEUVENT FAIRE :

- Mener des enquêtes auprès de leurs membres et/ou du secteur en général sur la prévalence de la violence et du harcèlement sur les lieux de travail et sur les informations/protocoles en place
- Offrir des programmes de formation pour les membres et les représentants syndicaux
- Rédiger et distribuer des guides sur la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail
- Mettre en place des lignes d'assistance téléphonique accessibles à tous les membres offrant des informations, un soutien et des conseils juridiques
- Inclure la prévention de la violence et du harcèlement dans les négociations collectives
- Mener campagne pour la dignité au travail

### 2) CE QUE LES SYNDICATS PEUVENT DEMANDER :

#### AUX EMPLOYEURS

- Organiser des programmes de formation obligatoire pour les cadres, les chefs de département, etc.
- Offrir des modules d'information en ligne pour toutes les équipes
- Placer des affiches d'information sur les lieux de travail
- Joindre des informations sur le droit et les protocoles à suivre à chaque contrat
- Organiser une séance d'information collective au début de chaque production
- Développer, en partenariat avec les syndicats de travailleurs, et adopter une politique spécifique incluant des protocoles clairs
- Désigner et former une ou plusieurs personnes de confiance pour chaque production

#### AUX ORGANISMES DE FINANCEMENT

- Conditionner le financement public au suivi par les producteurs d'une formation et à l'adoption de politiques de prévention
- Contrôler l'application de cette clause au cours des productions

- [Convention de l'OIT sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail \(n°190\)](#)
- [Recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement \(n°206\)](#)
- [ILO Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry \(novembre 2020\)](#)

## **Belgique**

- [Engagement : Un mouvement d'artistes pour lutter contre le harcèlement sexuel, le sexisme et l'abus de pouvoir dans le domaine des arts en Belgique](#)

## **Danemark**

- [Film and Performing Arts Initiative](#)

## **Finlande**

- [Guidelines for the prevention of sexual harassment in the film and television industries](#), initiative sectorielle, Finlande, février 2018

## **France**

- [Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma](#), Collectif 5050, novembre 2020

## **Allemagne**

- [Themis](#) - Initiative sectorielle pour la prévention du harcèlement sexuel et de la violence dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant

## **Irlande**

- [Harassment Toolkit](#) par Amplify Women

## **Pays-Bas**

- [Mores](#) – Bureau de divulgation des comportements indésirables dans les secteurs du spectacle, de la télévision et du cinéma

## **Royaume-Uni**

- [BAFTA/BFI Guidance: A practical workplace guide for the prevention of bullying and harassment in the screen industries](#) et [Set of principles: To tackle and prevent bullying, harassment and racism in the screen industries](#)
- [BAFTA/BFI Dignity at Work Policy](#)
- [BECTU workplace guide to dealing with sexual harassment](#)
- [2018 BECTU workplace behaviours survey](#)
- [BECTU Eyes Half Shut campaign](#)
- [Safe Spaces](#) – Campagne d’Equity UK contre le harcèlement (incl. des lignes directrices, des posters et un numéro vert)
- [Equity Casting Manifesto](#)
- [Agenda for Change](#) – Vision d’Equity UK pour combattre le harcèlement
- [Film & TV Charity 24-hour support line](#)
- ScreenSkills – [Free online training ‘Tackling harassment and bullying at work’](#)
- [Bullying and Harassment Policy, BBC](#)
- Directors UK - [Bullying and harassment handbook](#) et [Code of Conduct](#)

## **Australie**

- [Code of Conduct to prevent sexual harassment](#) - Screen Australia (depuis le 2 avril 2018 les projets approuvés pour un financement doivent se conformer au Code, qui est partie intégrante du contrat de financement de la production)

## **Canada**

- [Canadian Creative Industries Code of Conduct to Prevent and Respond to Harassment, Discrimination, Bullying and Violence](#)
- [L’aparté](#) – ressources contre le harcèlement et la violence dans le secteur culturel (initiative sectorielle, Québec)

## États-Unis

- [Statement against sexual harassment in the Entertainment industry](#) - IATSE
- [Script Girls, Secretaries and Stereotypes – Gender Bias in Pay on Film and Television Crews](#), IATSE Local 871, juin 2018
- [Sexual Harassment Resource Guide](#) - Writers Guild of America East
- [Resources on sexual harassment](#) – Writers Guild of America West
- [The Women in Film helpline For Sexual Harassment and Misconduct in the Entertainment Industry](#)

## Bibliographie

- [A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination](#), Commission européenne, mai 2020
- [Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU](#), Etude préparée à la demande du Département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles du Parlement européen à la demande de la Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM), mars 2018
- [Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement](#) - Genève: ILO 2020
- [What does the law say about #Metoo](#) - Examen des lois sur le harcèlement sexuel dans les pays nordiques, Conseil nordique des ministres, 2018
- [One year after Me Too - Initiatives and action in the Nordic and Baltic countries](#), Conseil nordique des ministres, 2018