

# STOP

aux violences

**SEXISTES**  
et **SEXUELLES**

dans le Spectacle



**LIVRET**  
**RÉFÉRENT·E**  
**HARCÈLEMENT**  
**SEXUEL**

# Audiens

## ENGAGÉ AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE ET DES MEDIAS

### AUDIENS MÈNE UNE POLITIQUE DYNAMIQUE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

• Audiens détient le label Diversité depuis 2011. Il récompense ses actions en faveur de la prévention de toutes les discriminations liées à l'orientation sexuelle, au genre, à l'âge, à l'origine ethnique, au handicap.



• Audiens gère la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, fruit d'un partenariat avec l'Agefiph. [www.missionh-spectacle.fr](http://www.missionh-spectacle.fr)



### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LE SECTEUR CULTUREL S'ENGAGE

Les partenaires sociaux des secteurs culturels ont mis en place une cellule d'écoute psychologique et juridique contre les violences sexistes et sexuelles dans la culture. [www.violences-sexuelles-culture.org](http://www.violences-sexuelles-culture.org)



### AUDIENS SOUTIEN LES INITIATIVES ÉCOLOGIQUES DU SECTEUR CULTUREL DEPUIS PLUS DE 10 ANS

• Audiens est membre fondateur d'Ecoprod qui accompagne depuis 2009 la filière de l'image dans la maîtrise de ses impacts écologiques, via son centre de ressources [www.ecoprod.com](http://www.ecoprod.com). Depuis 3 ans, Ecoprod offre aux régisseurs et directeurs de production un parcours d'éco-tournage initié et co-animé par Audiens.

ecoprod

Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes | Congés spectacles  
Accompagnement solidaire et social | Services aux professions

## GAGNER L'ÉGALITÉ DES DROITS TOUT DE SUITE !



Des scandales de violence sexuelle surgissent régulièrement dans l'actualité, mettant en lumière des affaires dans nos métiers.

Depuis l'appel à témoignages lancé par la CGT Spectacle en 2017, peu de temps avant la très médiatique affaire Weinstein et le salubre mouvement *MeToo* qui l'a suivie, nous avons construit des revendications pour changer la situation : il faut articuler la lutte contre l'environnement sexiste avec la lutte contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS).

C'est pourquoi nous nous appuyons d'une part sur les revendications de la CGT au niveau interprofessionnel, et d'autre part avons initié, construit et signé avec les employeurs et les autres organisations syndicales un plan global, que nous décrivons dans ce guide.

Pour autant, il y a urgence à donner des outils pour celles et ceux qui sont confrontés au sujet sur les lieux de travail.

C'est l'objet de ce livret à destination des référent-e-s en charge de la prévention et de la veille contre les VHSS : repérer les comportements inacceptables à l'aide du *violentomètre*, alerter l'employeur sur ses responsabilités d'assurer la sécurité des femmes et des hommes qu'il embauche, mettre en place des procédures-types, accompagner les victimes... Appuyons-nous sur les outils et sur l'action collective, notamment en contactant nos syndicats : personne ne doit rester seul-e face aux VHSS, surtout pas les femmes, non plus que les référent-e-s en charge de cette mission !

## SOMMAIRE

- ➔ PAGES 2 ET 12. LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE AUDIENS
- ➔ PAGE 3. ACCUEIL ET ADHÉSION
- ➔ PAGES 4 - 5. LES RÉFÉRENT·E·S : DÉFINITION ET MISSIONS
- ➔ PAGES 6 - 7. LES REVENDICATIONS DE LA CGT
- ➔ PAGES 8 -9. LE PLAN D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
- ➔ PAGE 10. VIOLENTOMÈTRE
- ➔ PAGE 11. ILLUSTRATION DE LA PROCÉDURE-TYPE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

**ADHÉREZ À LA CGT SPECTACLE EN FLASHANT CE QR CODE**



## LES RÉFÉRENT·E·S HARCELEMENT SEXUEL DÉFINITION ET MISSIONS

C'est [la loi du 5 septembre 2018](#) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a introduit l'obligation pour tout Comité Social et Économique (CSE), quelle que soit leur taille, de désigner un référent harcèlement sexuel. Cette loi a modifié le code du Travail pour introduire cette obligation. Selon [l'article L. 2314-1 du Code du travail](#), "un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article [L. 2315-32](#), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité".



Le référent harcèlement sexuel est donc désigné parmi les membres du CSE, pour la durée du mandat des membres élus au comité. Il a pour mission de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'entreprise. La désignation d'un référent harcèlement sexuel est obligatoire pour tous les CSE, donc dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

La loi de septembre 2018 prévoit également une obligation de mise en place d'un référent harcèlement sexuel du côté de l'entreprise, en complément de celui désigné parmi les élus. En effet, les entreprises de plus de 250 salariés doivent également nommer un référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisations, de formation, pour mettre en place des procédures de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

### LE RÔLE DU / DE LA RÉFÉRENT·E

Le référent harcèlement sexuel a pour objectif de renforcer la capacité des élus à être identifiés par les salariés comme recours possibles face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et de proposer des actions de prévention en ces matières.

Cela signifie que les entreprises d'au moins 11 salariés qui n'ont pas de CSE n'ont pas à désigner un tel référent. Toutefois, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent devra obligatoirement être désigné du côté de l'employeur. Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ([article L. 1153-5-1 du Code du travail](#)).

## LES MISSIONS DU / DE LA RÉFÉRENT-E

D'abord il doit pouvoir répondre aux questions que se posent les salariés, victimes ou témoins, sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le référent harcèlement sexuel au CSE doit également pouvoir prévenir ce type de propos et comportements, en communiquant, en informant, en demandant à l'employeur des actions de sensibilisation. La mise en place de formations sur la prévention, les risques et les conséquences du harcèlement en entreprise sont indispensables.

Le référent harcèlement au CSE pourra être un acteur dans des cas avérés de harcèlement sexuel : il pourra informer la hiérarchie, accompagner les salariés concernés pour faire valoir leur droit et obtenir des actions, voire porter plainte.

Enfin le référent doit pouvoir travailler en collaboration avec l'employeur, qui a une obligation de prévention dans l'entreprise. Mais la collaboration s'effectue également avec l'inspection du travail et la médecine du travail, dont la formation à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail a été renforcée par la loi de septembre 2018.

## LES MOYENS D'ACTION DU / DE LA RÉFÉRENT-E

La désignation du référent harcèlement sexuel au CSE ne peut se faire qu'au sein des membres élus du CSE. Il peut toutefois s'agir d'un titulaire ou d'un suppléant.

Un référent harcèlement au CSE ne bénéficie pas d'heure de délégation pour exercer ce type de missions. Il devra donc prendre sur ses heures de délégations de représentants de la délégation du personnel pour exercer ses missions pendant son temps de travail.

Il ne bénéficie pas non plus de pouvoirs particuliers pour exercer cette mission outre ceux qui lui incombent pour assurer son rôle d'élu, et lui permettent donc d'exercer au mieux ce rôle de référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel : le droit d'alerte, la liberté de circulation au sein de l'entreprise, le statut de salarié protégé.

## LES AUTRES RÉFÉRENT-E-S AU SEIN DU CSE

- le responsable : l'employeur
- les collaborateurs de l'employeur
- les élus titulaires
- les suppléants
- le secrétaire
- le trésorier
- le représentant syndical

C'est parmi l'ensemble de ses membres élus, titulaires ou suppléants, que le CSE doit obligatoirement désigner un référent harcèlement sexuel pour lutter au mieux contre ce délit, puni par la loi, aux conséquences lourdes pour ses victimes et pour l'entreprise.

## LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT porte depuis longtemps des revendications concrètes pour lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles au travail, notamment avec la mise en place de référent.e.s spécialement mobilisés sur ces questions. Force de proposition, la CGT a gagné la mise en place obligatoire de ces référent.e.s à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cependant, pour que ces derniers ne soient pas des « coquilles vides » encore faut-il leur donner les moyens nécessaires pour accomplir leurs larges prérogatives !

**Il est nécessaire de revendiquer des moyens supplémentaires et de préciser le rôle des référent.e.s par accord collectif :**

### **1. Il est possible d'augmenter le nombre de référent.e.s CSE par accord collectif :**

*Exemple : « il sera mis en place un.e référent.e (associé à un.e suppléant.e) contre le harcèlement, les violences et les discriminations à partir de 10 salarié.es dans chaque établissement (défini à l'article L2143-3) et par tranche de 100 salarié.es ».*

**2. Bien que ses prérogatives soient nombreuses, il n'est pas attribué de crédit d'heure particulier à ce.cette référent.e, elle.il ne bénéficie que de ses heures de délégation en tant que membre du CSE. Ainsi, il faut absolument revendiquer dans un accord collectif des heures de délégation supplémentaires au.à la référent.e désigné par le CSE pour qu'elle.il puisse exercer efficacement ses missions de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes :**

*Exemple : « les référent.e.s disposent de 10 heures de délégations par mois, en plus de la participation aux réunions et du temps passé aux enquêtes ou accompagnement des victimes ».*

Si c'est un.e membre suppléant.e du CSE qui est désigné.e référent.e, la participation aux réunions du CSE et de la CSSCT est obligatoire.

**3. Il est possible de prévoir des formations supplémentaires en plus de celles que suivent des membres du CSE :**

*Exemple : « les référent.e.s doivent suivre obligatoirement dans les 3 mois suivant leur désignation une formation de 1 semaine sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles assurée par les organismes agréés par les DIRECCTE et prise en charge par l'employeur. La.le référent.e bénéficiera d'au moins 2 jours de formation à l'accompagnement des victimes de violences. Les membres de la CSSCT et la.le référent.e bénéficieront d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les salarié.e.s des RH y participeront également. ».*

#### 4. Les référent.e.s doivent avoir les moyens nécessaires pour accueillir les victimes et les accompagner :

*Exemple : « les référent.e.s doivent disposer d'un local dédié pour pouvoir recevoir les victimes en toute confidentialité ».*

*« Le temps passé par les référent.e.s dans l'accompagnement des victimes (temps d'écoute et temps passé pour engager les démarches et enquêtes pour faire cesser le harcèlement ou les violences) est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation ».*

#### 5. Il peut être revendiqué la possibilité pour la.le référent.e d'intervenir lors d'une heure d'information/sensibilisation aux salarié.e.s sur ces sujets

*Exemple : « une heure de sensibilisation annuelle sur temps de travail doit être organisée auprès de tou.te.s les salarié.es. Elle doit permettre de définir les violences, présenter la procédure interne à l'entreprise ou à l'administration et les sanctions encourues ».*

#### 6. Il faut associer systématiquement les référent.e.s aux procédures disciplinaires :

*Exemple : « le/la référent.e «violences» participe à la procédure disciplinaire: il est destinataire des pièces du dossier et peut obliger l'employeur à le compléter de pièces complémentaires. A l'issue de la procédure disciplinaire, la décision de sanction est transmise, en plus de son destinataire, au CHSCT, référent.e «violences sexuelles», aux victimes*

*La durée de la procédure est limitée à 6 mois entre la plainte et la décision de sanction de façon à éviter des dommages supplémentaires (notamment d'ordre psychologique) à la victime ».*

 [egalite-professionnelle.cgt.fr](http://egalite-professionnelle.cgt.fr)



#### LE SITE DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Tous les outils pour gagner l'égalité femmes/hommes au travail : **Kit référent.e**, Sexisme, maternité, discriminations : Connaître les droits des femmes au travail • Chiffres clés, état des lieux, propositions : Se former sur les inégalités et savoir comment y mettre fin • Luttons, initiatives, rapports...se tenir informé.e de l'actualité de l'égalité professionnelle • Guides, accord type : Agir pour gagner l'égalité professionnelle et mettre fin aux violences dans le privé comme dans le public • Affiches, illustrations, tracts, clips : tous les outils pour se mobiliser • Se former • S'informer • Agir

## PLAN ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LE SPECTACLE

Si l'actualité est dominée par la crise du Covid 19, la Fédération Cgt du Spectacle tient à réaffirmer que son combat pour obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toute forme de violence sexiste et sexuelle demeure une priorité.

Écarts de rémunération et de salaires entre les hommes et les femmes, emplois genrés, discriminations liées à la maternité, ... en 2020, les inégalités salariales dans les secteurs du spectacle sont encore criantes. Quant aux violences sexistes et sexuelles, chaque jour dans nos secteurs des femmes prennent la parole publiquement et témoignent de violences subies lors de leur travail. Les rapports de domination, qui traversent notre société, traversent également la profession. Cette situation doit cesser !

Le 8 juin 2020, la Fédération Cgt du Spectacle a signé avec la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et d'autres organisations syndicales [un plan d'action](#) pour promouvoir l'égalité Femmes/Hommes ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le champ du spectacle vivant et enregistré. Ce plan prévoit une série d'actions sur les thématiques suivantes :

- ✓ Observation des données sur l'emploi et les salaires des hommes et des femmes du secteur, ainsi que sur les inégalités et discriminations existantes ;
- ✓ Formation/insertion/lutte contre les représentations genrées et les stéréotypes ;
- ✓ Égalité salariale et égal accès aux métiers et responsabilités ;
- ✓ Équilibre vie professionnelle et vie privée ;
- ✓ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce plan d'action a vocation à engager toute la filière dans une démarche collective. Dans cette logique le ministère de la Culture a été associé ainsi que les diverses institutions du secteur (Audiens, Afdas, CMB, CNM, CNC...). Une signature large de celui-ci sera un signe fort de la profession à agir sur ces problématiques.

L'une des mesures importantes de ce plan est la mise en place d'une cellule d'écoute à destination des salarié-e-s du spectacle vivant et enregistré (intermittent-e-s ou permanent-e-s) victimes de violences sexistes ou sexuelles dans le cadre d'une relation de travail. L'objectif est double : préserver la santé des victimes grâce à l'intervention de psychologues et faire réaliser par des avocats une première orientation juridique pour rétablir les personnes dans leurs droits. Faire progresser les droits, c'est aussi faire en sorte que la peur change de camp, pour lutter préventivement contre les

comportements des agresseurs, souvent en situation de pouvoir, et faire progresser les mentalités.

Cette cellule, soutenue par le ministère de la Culture et gérée par Audiens, est effective depuis 15 juin 2020 et peut être contactée en composant le n° suivant :

**01 87 20 30 90 (du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h).**

L'accompagnement réalisé est totalement gratuit pour les victimes et le respect de la confidentialité des échanges est garanti.

Cette étape importante n'aurait pas été rendue possible sans la mobilisation ininterrompue de celles qui ont eu le courage de rendre public leur témoignage, malgré les pressions et menaces qu'elles ont parfois dû subir. Sans elles, sans les militantes et militants qui se mobilisent quotidiennement pour ne plus faire de « l'universalité des droits » un simple mot valise, ce plan d'action aurait été plus difficile à mettre en place. Nous tenons à leur rendre une nouvelle fois hommage.

À l'heure de la signature de ce plan d'action et du lancement de cette cellule d'écoute, les inégalités sont renforcées par la crise sociale que nous traversons. Ainsi, le ministère du Travail s'obstine à refuser d'ouvrir des droits à l'assurance chômage pour les femmes revenant de congé maternité ou les personnes revenant de congé de maladie longue durée, lorsque leur date anniversaire tombe pendant l'arrêt. Il refuse d'adapter la règle selon laquelle les droits sont examinés après un contrat de travail, quasi impossible à trouver dans la période. Dans un avenir proche, du fait de l'absence de travail, les femmes intermittentes et en professions discontinues ne seront plus en mesure de justifier du nombre d'heures pour ouvrir des droits à indemnité journalière en matière de maternité, de maladie, ou d'affection de longue durée.

Nous exigeons que le Gouvernement s'engage avec la mise en place de mesures significatives pour mettre fin à ces discriminations à l'égard des Femmes !



## VIOLENTOMÈTRE

COMPORTEMENT	DÉFINITION
Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus	<b>Séduction</b>
Faire des blagues sur les blondes	<b>Sexisme</b>
Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	<b>Sexisme</b>
Tenir des propos salaces	<b>Harcèlement sexuel</b>
Faire des commentaires sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé	<b>Harcèlement sexuel</b>
Insister après un refus ou une absence de réponse	<b>Harcèlement sexuel</b>
Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail	<b>Harcèlement sexuel</b>
Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce « jeu »	<b>Harcèlement sexuel</b>
User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle	<b>Harcèlement sexuel</b>
Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	<b>Harcèlement sexuel</b>
Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	<b>Agression sexuelle</b>
Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	<b>Agression sexuelle</b>
Plaquer une personne contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel	<b>Agression sexuelle</b>
Forcer une personne à effectuer une fellation Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne de force	<b>Viol</b> <b>Viol</b>



# Viol / Harcèlement sexuel / Violences sexistes et sexuelles dans la culture



## LE SECTEUR CULTUREL SE MOBILISE

### ■ Cellule d'écoute à destination des victimes et des témoins

Les personnes seront orientées vers :

- un soutien psychologique confié à des **psychologues clinicien-ne-s expérimenté-e-s**,
- une **consultation juridique** spécialisée.

### ■ Pour faire appel à la cellule

- par téléphone, un seul numéro : **01 87 20 30 90**  
du lundi au vendredi - 9h à 13h et 14h à 18h
- ou par mail à tout moment :

**violences-sexuelles-culture@audiens.org**

Vous serez recontacté-e au plus tard le jour ouvré  
suivant votre demande.

Les référent-e-s « harcèlement sexuel » peuvent bénéficier  
de l'accompagnement psychologique de la cellule.

[www.violences-sexuelles-culture.org](http://www.violences-sexuelles-culture.org)



Soutenu par

