

« Charte Égalité » suivie du « Guide de prévention et procédures »



# Édito

A la rentrée 2018, une charte Égalité Femmes/Hommes, suivie d'un guide de prévention du harcèlement des violences sexistes et sexuelles a été partagée au sein de La Fémis, fruit d'un travail collectif de plusieurs mois, entre le personnel de l'École et les étudiant.e.s.

Un an et demi plus tard, ce texte méritait de nouvelles précisions, notamment sur le volet des procédures à mettre en œuvre en cas de comportement répréhensible. Occasion pour nous aussi d'étendre le champ d'application de la charte à toute discrimination.

L'École a donc décidé à la fin de l'année 2019, de reprendre un travail collectif de réflexion et de rédaction, afin que ce document puisse répondre encore plus concrètement aux questions et aux attentes des communautés de l'École. Une belle opportunité pour nous de réaffirmer notre engagement à faire de La Fémis, un lieu où chacun et chacune, sans discrimination, puisse, en toute sécurité, évoluer, créer et travailler sans risque, un lieu qui sache allier liberté de parole et liberté de création, bref, un lieu de respect de l'autre.

Le texte que nous vous invitons à découvrir doit donc vous permettre d'identifier et qualifier une situation de comportement répréhensible, que vous en soyez victime ou témoin, mais aussi de savoir quelles procédures mettre en œuvre à l'école et en dehors.

Nous nous engageons également à fournir régulièrement des statistiques sur les signalements, les procédures et les sanctions qui seront appliquées, dans le respect de la confidentialité des victimes, des témoins, et des personnes mises en cause.

La réaffirmation de cet engagement s'est également traduite par des formations de prévention de l'ensemble des parties prenantes de l'École et des campagnes de communication rappelant les règles de comportement attendues à l'École.

Signalons une nouveauté de nature à faire remonter dans des délais rapides, les situations compliquées : le « mail de signalement ». Pour permettre à tou.t.e.s de signaler des situations de comportements répréhensibles, La Fémis met en place une messagerie dédiée. Nous garantissons aux victimes qui nous signaleraient une situation, écoute et bienveillance et/ou orientation vers des ressources extérieures compétentes. Nous encourageons aussi chacun et chacune qui serait témoin de dérapages, de se saisir de cet outil, qui est aussi à leur disposition.

Je remercie toutes les personnes ressources impliquées dans cette mission et particulièrement les étudiant.e.s qui se mobilisent sur le sujet, ainsi que la Référente Égalité pour son engagement et sa réactivité.

Nous espérons qu'avec ces outils, les écarts de conduite seront moins fréquents. Il est en tous cas décisif que La Fémis, mais aussi le milieu professionnel, que nos diplômé.e.s vont rejoindre au terme de leur scolarité, constituent, sans ombre, des espaces de liberté et d'égalité.

Nathalie Coste Cerdan, Directrice générale, décembre 2020

# Charte de La Fémis

L'engagement de La Fémis se matérialise par des actions de prévention, d'information, par la nomination de référentes et référents appelés Personnes Ressources dans l'ensemble des communautés qui composent l'École, et par la mise en place de procédures adaptées.

Pour mener à bien cette mission, La Fémis s'engage à :

- **Promouvoir une représentation équitable des femmes et des hommes au sein de l'établissement :**

- Veiller à ce que la parité dans le recrutement des étudiants reste vérifiable en moyenne sur des périodes de 3 ans ;

- Veiller à la parité dans les instances de décision (conseil d'administration, conseil pédagogique et conseil professionnel) et les instances consultatives, a minima en ce qui concerne les personnalités nommées ;

- Veiller à la parité des présidents de jury d'admission, ainsi qu'à une juste répartition entre femmes et hommes dans la composition des jurys ;

- Parvenir à une égale représentation des femmes et des hommes dans les équipes pédagogiques de chaque département (Directeurs de département et intervenants) ;

- Mettre à jour régulièrement les statistiques sur le genre (exemples : bilan des concours, Index sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes).

- **Agir en faveur de la lutte contre les stéréotypes dans l'enseignement et dans l'industrie du cinéma**

- Intégrer les connaissances actuelles sur les stéréotypes dans l'analyse des travaux et exercices ;

- Organiser au moins une fois par an, une journée de réflexion interdisciplinaire dédiée aux problématiques de genre (rencontres ou CCC) et à cette occasion diffuser largement la documentation disponible sur les moyens de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes ;

- Aménager un espace dédié aux ouvrages abordant les problématiques de genre ;

- Promouvoir la représentation des femmes professionnelles du cinéma, de leurs parcours et de leurs réalisations dans les contenus enseignés ;

- Organiser des formations à l'attention des équipes pédagogiques en vue de prévenir la diffusion de stéréotypes au sein de l'enseignement ;

- Soutenir les initiatives étudiantes luttant contre le sexisme et les discriminations dans l'enseignement et la vie étudiante, et favoriser toute forme de contribution à ces initiatives.

- **Mettre en place une politique générale de sensibilisation et de formation**

- Organiser une demi-journée de formation lors de la semaine de rentrée pour tous les étudiant-e-s de 1<sup>ère</sup> année dédiée à la prévention des violences sexistes et sexuelles et informer les étudiant-e-s des recours possibles et des structures d'aide existant au sein et hors de l'établissement

- Via les dispositifs et les documents proposés par les acteurs associatifs et ministériels, sensibiliser l'ensemble du personnel, des Directeurs et Directrices de départements, les intervenants et intervenantes aux agissements sexistes et aux violences sexuelles lors de formations ;

- Privilégier l'affichage au sein de l'établissement du matériel d'exposition produit par les acteurs ministériels et associatifs définissant, prévenant et condamnant ces agissements et violences ;

- Encourager la mise en lien des étudiantes avec des professionnelles et des anciennes étudiantes de l'École pour partager leur expérience professionnelle et de carrière ;
- Un référent ou une référente au niveau national et « administratif » est chargé de coordonner l'action de l'établissement en matière d'égalité et de lutte contre les comportements abusifs ; nommer, et former, des Personnes Ressources au sein de chaque communauté présente à l'École dont le rôle sera d'écouter et d'orienter les personnes se présentant à elles comme victimes ou témoins vers les procédures à suivre et les dispositifs à contacter ;
- La Fémis s'engage à fournir à l'ensemble des communautés de l'École des statistiques annuelles anonymisées sur les signalements et leurs suites disciplinaires.

- **Adopter une procédure en cas de comportements répréhensibles**

- Mise en place d'une procédure claire visant à : recueillir la parole des personnes se présentant comme victimes ; savoir les orienter vers les personnes habilitées, en charge du recueil formel des témoignages ; les orienter vers les recours judiciaires possibles, instaurer un traitement gradué en fonction des situations ; décrire la manière d'informer des suites disciplinaires ; décrire l'articulation de ladite procédure avec le dispositif disciplinaire prévu par l'École ;
- Remettre à toute personne intégrant La Fémis en tant qu'étudiant et étudiante, intervenant et intervenante, ou salarié permanent la Charte Égalité et le Guide pratique de prévention et procédures indiquant comment réagir et vers qui se tourner lorsqu'on est victime ou témoin d'un comportement abusif au sein de l'établissement.
- Prévoir une mention dans le contrat de tout nouvel arrivant et intervenant, précisant qu'il ou elle a bien pris connaissance de la Charte Égalité et du Guide pratique de prévention et procédures ; la rendre la plus visible et accessible possible au sein de l'établissement et la diffuser publiquement.

# GUIDE DE PRÉVENTION ET PROCÉDURES

La direction de La Fémis est engagée dans une démarche de prévention des agissements sexistes, des violences sexistes ou sexuelles ainsi que tous comportements ou propos discriminatoires, et toutes formes de harcèlements.

Au sein de l'établissement, des personnes sont là pour vous accompagner sur ce sujet.

- La direction de l'établissement a pour responsabilité de prévenir et de traiter les violences. Lorsque la direction est alertée d'une situation pouvant s'apparenter à des abus ou des actes répréhensibles, elle a pour obligation de diligenter une enquête disciplinaire pour établir la véracité des faits et, le cas échéant, de mettre en sécurité la personne se présentant comme victime le temps de l'enquête, et de sanctionner la personne mise en cause.

- L'ensemble du personnel permanent, les Directeurs et Directrices de départements et les intervenants et intervenantes ont pour responsabilité de protéger les personnes qu'ils et elles encadrent, l'ensemble des étudiantes et étudiants, les stagiaires de la formation continue, les bénéficiaires des formations courtes, les bénévoles... Lorsqu'un membre du personnel est alerté d'une situation pouvant s'apparenter à des violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles, il ou elle a pour obligation de signaler les faits à la direction.

- Les étudiantes et étudiants, stagiaires de la formation continue, bénévoles, bénéficiaires de formations courtes, sont invités à informer la direction de faits qui s'exerceraient dans le cadre de cours, exercices, stages, tournages, pouvant s'apparenter à des violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles. Il en est de même pour tout fait qui se déroulerait en dehors de l'École ou dans le cadre d'une activité qui ne serait pas organisée sous la responsabilité de La Fémis mais dont une personne liée à l'École sera partie prenante (ex : soirées ...).

- Chacun et chacune d'entre nous peut donc agir contre les discriminations, les violences morales ou sexuelles, notamment en intervenant lorsque nous en sommes témoins, **en accueillant la parole des victimes et en les orientant vers les bons interlocuteurs et interlocutrices.**

Le document suivant présente les définitions des discriminations, des violences morales, sexistes ou sexuelles et détaille la procédure interne permettant de traiter ces situations en interne.

## **[AVERTISSEMENT]**

**Ce document décrit des faits de discriminations, des violences morales sexistes ou sexuelles et donne plusieurs exemples. La lecture de ce type de texte peut générer des émotions négatives (tristesse, stress, colère, etc.). Si vous le souhaitez, il est possible d'être accompagné et d'en parler à la Référente Égalité.**

## 1. Identifier les agissements répréhensibles

Les discriminations, violences, morales, sexistes ou sexuelles sont interdites par la loi, elles sont passibles de sanctions disciplinaires et, suivant les cas, pénales. Vous trouverez ci-dessous les définitions légales des différentes formes de violences.

### Agissement sexiste

*Article L1142-2-1 du Code du travail et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.*

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Peine encourue :

- Sanctions disciplinaires.

### Outrage sexiste

*Article 621-1 du Code pénal*

« Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Peine encourue :

- Au pénal : l'outrage sexiste est une infraction qui peut être puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 750 euros.
- Sanctions disciplinaires

*Exemples : « Encore une qui a ses règles... », « Il n'y a que les mecs qui sont bons machinos, les filles c'est pas la peine », « D'habitude les filles n'ont pas la réponse sur des questions techniques... »*

### Harcèlement discriminatoire

*LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*

« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

Peine encourue :

- Au pénal : Le Défenseur a tout particulièrement insisté sur la question du harcèlement : il a rappelé qu'il n'existait pas, dans le Code pénal, d'infraction de harcèlement discriminatoire. De ce fait, les magistrats sont contraints d'opérer un choix quant au fondement des poursuites. La discrimination (articles 225-1 et 2 du Code pénal) étant plus sévèrement sanctionnée que le harcèlement moral (article 222-33-2), le Défenseur estime que cette caractérisation doit être privilégiée en vertu du principe selon lequel les faits doivent être réprimés sous leur plus haute expression pénale. Soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.
- Sanctions disciplinaires

**Exemples :** « Ça va, fais pas ta tapette ! », « Tu reprends du gâteau ? T'as pas assez de bourrelets ? »,

Les critères de discriminations selon la loi :

Activités syndicales / Âge / Apparence physique / Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race / Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français / Caractéristiques génétiques / Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée/Domiciliation bancaire / État de santé/ Grossesse /Handicap / Identité de genre / Lieu de résidence / Mœurs / Nom / Opinions philosophiques / Opinions politiques / Orientation sexuelle / Origine/ Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique/ Perte d'autonomie/ Sexe / Situation de famille

## **Injure**

Article 29, loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

« Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure. »

Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.

L'injure publique est une injure pouvant être entendue ou lue par un public. Les propos tenus sur un réseau social peuvent aussi être considérés comme une injure publique.

L'injure non publique est celle qui est soit adressée par son auteur/autrice à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple, dans un SMS), soit prononcée par son auteur/autrice devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, en la présence ou en l'absence de la victime.

Peine encourue :

- Au pénal : de 38€ d'amende (injure non publique) à 1 an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende (injure publique à caractère sexiste ou discriminatoire)
- Sanctions disciplinaires

**Exemples :** "Salope", "Sale PD", "Espèce de bougnoule"

## **Exhibition sexuelle**

Article 222-32 du Code pénal

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience.

Peine encourue :

- Au pénal : 1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende
- Sanctions disciplinaires

**Exemples :** envoi de dick pic (photo d'organes sexuels) ou exhibition de son sexe

## **Harcèlement moral**

*Article 222-33-2-2 du Code pénal*

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.

Peine encourue :

- Au pénal : de 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (en cas d'ITT inférieures à 8 jours) à 10 ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende (lorsque le harcèlement a conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider)
- Sanctions disciplinaires

*Exemples : humiliations, cris répétés, sanctions injustifiées, rétrogradation, mise à l'écart...*

## **Harcèlement sexuel**

*Article L1153-1 du Code du travail et article 6 ter de la loi Le Pors de 1983*

*Article 222-33 du Code pénal*

« Nul ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur/autrice des faits ou au profit d'un tiers ».

Peine encourue :

- Au pénal : de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende (en cas de circonstance aggravante)
- Sanctions disciplinaires

*Exemples : Mimer un acte sexuel avec une perche de prise de son plusieurs fois sur le plateau de tournage*

## **Harcèlement environnemental (jurisprudence)**

Depuis 2017, le fait de tenir dans un open-space des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit

les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ». Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.

Peine encourue :

- Au pénal : de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende (en cas de circonstance aggravante)
- Sanctions disciplinaires

*Exemples : « X, elle a des gros seins ! », « Tu le trouves baisable ? »*

### **Agression sexuelle**

*Article 222-22 du Code pénal*

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. ». Les zones du corps concernées par les agressions sexuelles sont : la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et l'intérieur des cuisses.

Peine encourue :

- Au pénal : 5 ans à 10 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende
- Sanctions disciplinaires

*Exemples : main aux fesses, baiser forcé*

### **Viol**

*Article 222-23 du code pénal*

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

Peine encourue :

- Au pénal : de 15 ans de réclusion criminelle à perpétuité
- Sanctions disciplinaires

*Exemples : rapport sexuel imposé, fellation forcée*

## **2. Je suis victime, témoin ou informé de violences, de faits répréhensibles.**

Cette partie vise à vous donner toutes les informations utiles si vous êtes témoin ou victime de violences. Marine Multier (m.multier@femis.fr), Référente Égalité, est à votre disposition au sein de La Fémis pour toute question.

*Étudiante, étudiant, stagiaire, bénévole, bénéficiaire de formation courte, membre du personnel, Directeur ou Directrice de département, intervenant, intervenante*  
**je suis ou j'ai été victime de violences, de faits répréhensibles**

En cas de danger immédiat ou d'urgence, contactez les forces de l'ordre : appelez le 17 ou envoyez un SMS au 114.

Vous n'êtes pas responsable des violences que vous subissez. La Fémis a la responsabilité de garantir la santé et la sécurité de toutes les personnes qui étudient ou travaillent en son sein. Il s'agit notamment de mettre en sécurité la victime, de faire cesser ces faits et de sanctionner les auteur/autrices si les faits sont avérés.

Nous vous encourageons à signaler tout fait de violence à l'École afin que vous soyez mis en sécurité, que les faits puissent cesser et que la personne responsable des violences soit, le cas échéant sanctionnée.

### **En interne, vous pouvez vous adresser à plusieurs personnes :**

- La Référente Égalité de La Fémis, Marine Multier (m.multier@femis.fr/ 01 53 41 21 06 - 06 66 86 50 63)
- Une Personne Ressource : des étudiantes et étudiants, des membres du personnel, des Directeurs et Directrices de départements, des intervenants et intervenantes sont formés pour vous aider. Le trombinoscope avec leurs contacts figure **page 22**
- La représentante du personnel qui a été désignée Référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du Comité Social et Économique (Aube Rabourdin ([a.rabourdin@femis.fr](mailto:a.rabourdin@femis.fr)) /01.53.41.21.77)
- La direction de La Fémis : Nathalie Coste Cerdan ([n.costecerdan@femis.fr](mailto:n.costecerdan@femis.fr)/01 53 41 21 02)
- La cellule d'alerte du Ministère de la Culture. Cette cellule est anonyme vis-à-vis de l'École et confidentielle. L'École n'est pas informée de votre démarche. Avec l'accord de la personne opérant le signalement, la cellule peut contacter l'École pour obtenir davantage d'informations si nécessaire.

**Lorsque vous êtes victime de violences, faits répréhensibles**, vous pouvez également porter plainte. Pour rappel, un policier n'a pas le droit de refuser votre plainte (article 15-3 du code de procédure pénale).

**Pour déposer une plainte, vous pouvez vous adresser à** un commissariat ou une gendarmerie (le commissariat le plus proche de La Fémis se trouve : 79-81 rue de Clignancourt, 75018 Paris) ou envoyer directement un courrier au Procureur de la République. Vous devrez

alors adresser ce courrier par voie postale en lettre recommandée au tribunal judiciaire rattaché au lieu des faits.

*Étudiant, étudiante, stagiaire, bénévole, bénéficiaire de formation courte, **je suis témoin** de violences, de faits répréhensibles.*

**Si les violences, faits répréhensibles**, ont lieu en votre présence, vous pouvez vous tourner vers la personne victime et vous assurer qu'elle va bien. Vous pouvez, si vous êtes en sécurité, vous adresser à l'auteur/autrice, des propos en lui indiquant que ce qu'il, elle, vient de dire n'est ni tolérable, ni toléré.

N'hésitez pas à vous référer à la partie "Identifier" de ce Guide Pratique, qui vous permet de nommer les faits de manière appropriée.

Vous pouvez ensuite proposer à la personne victime de l'accompagner dans ses démarches.

**Vous signalez** ensuite les faits soit à la Référente Égalité de La Fémis, soit à une Personne Ressource ou la cellule du ministère de La Culture.  
(Voir plus loin comment effectuer un signalement)

*Membre du personnel, Directeur ou Directrice de département, intervenant ou intervenante, **je suis témoin** de violences, de faits répréhensibles.*

#### **S'il s'agit d'agissement sexiste, d'injure ou de discrimination :**

**Vous devez** faire cesser la situation immédiatement en rappelant à la personne auteur/autrice des agissements ou propos le cadre légal et **l'interdiction qui en découle**.

**Vous signalez** ensuite les faits soit à la Référente Égalité de La Fémis, soit à une Personne Ressource. Ce type de comportement peut nécessiter **un simple recadrage** ou entraîner **des sanctions disciplinaires**.

#### **Si les faits constituent des violences pouvant s'apparenter à du harcèlement moral, harcèlement sexuel ou sexiste, exhibition sexuelle, agression sexuelle, tentative de viol ou viol :**

**Vous devez immédiatement signaler** les faits à la police ou à la gendarmerie, à la Référente Égalité de La Fémis ou à la Direction. **La responsabilité de l'établissement est de mettre en sécurité la victime, de protéger les témoins, de faire cesser ces faits et de sanctionner les auteurs, autrices si les faits sont avérés.**

*Étudiante, étudiant, stagiaire, bénévole, bénéficiaire de formation courte, membre du personnel, Directeur ou Directrice de département, intervenant, intervenante,*  
**je recueille une parole.**

Il n'est pas facile d'alerter et raconter ce qui nous est arrivé ou ce dont on a été témoin. Et il n'est pas toujours facile de recueillir la parole d'une victime.

Aussi, lorsqu'une personne vous rapporte des faits pouvant s'apparenter à des **faits répréhensibles ou des abus**, voici quelques éléments sur la façon dont vous pouvez accueillir sa parole.

**CE QUE VOUS POUVEZ LUI DIRE :**

« Tu as bien fait de venir me voir, c'est courageux »  
« Ce que tu me décris pourrait s'apparenter à (...). Ce que tu me racontes est grave et interdit »  
« Tu n'es pas responsable de ces violences »  
« Nous allons trouver de l'aide. Je peux t'aider »

**CE QU'IL FAUT ÉVITER DE DIRE :**

« Tu es sûr-e que ça s'est passé comme ça ? »  
« Tu es trop sensible, ce n'est pas si grave »  
« Elle était pas un peu courte ta jupe ? »  
« T'avais pas qu'à le regarder comme ça »  
« Je connais bien cette personne, ce n'est pas possible ce que tu racontes. »  
« Je pense qu'il faut mieux éviter d'en parler, cela te poserait des problèmes. »

IMPORTANT : c'est souvent un réflexe lorsque l'on nous raconte des faits de cette nature : « Je vais aller voir ... et lui dire d'arrêter ». Dans ce cas, n'essayez pas de régler le problème individuellement. Les faits doivent être signalés à l'École pour pouvoir être traités conformément à la loi.

Vous pouvez lui proposer de prendre contact avec une la référente Égalité de La Fémis, Marine Multier (m.multier@femis.fr), une Personne Ressource (liste page 22), la Direction de La Fémis : Nathalie Coste Cerdan (n.costecerdan@femis.fr) ou la cellule d'écoute du Ministère de la Culture. Cette cellule est anonyme et confidentielle, l'École n'est pas informée de votre démarche.

Vous pouvez lui rappeler qu'elle a le droit de porter plainte.

Vous pouvez également l'orienter vers la médecine préventive, la médecine du travail, ou un membre du corps médical à l'extérieur de l'établissement ainsi que vers des associations spécialisées.

(dont la liste figure à la fin du document)

**IMPORTANT –**

Toutes les personnes de La Fémis (étudiantes, étudiants, stagiaires, bénévoles...) peuvent signaler les situations **de violences, faits répréhensibles** à la direction ou aux Personnes Ressources.

**Si vous êtes membre du personnel, Directeur ou Directrice de département, intervenant, intervenante, c'est une obligation.**

## Comment faire le signalement ?

Le signalement prend la forme d'un mail qui doit être envoyé à la Référente Égalité :  
m.multier@femis.fr

Exemple : Signalement de faits qu'une victime m'a rapporté

Objet du mail : SIGNALEMENT

Corps du mail :

Bonjour,

J'ai reçu / je me suis entretenu-e ce jour avec [NOM DE LA VICTIME PRÉSUMÉE] (\*) dans [LIEU] à [HEURE].

[VICTIME PRÉSUMÉE] me dit que : « tels faits lui sont arrivés tel jour à telle heure dans tel lieu devant telles personnes dans tel contexte... »

*[Ici, vous retranscrivez exactement les paroles de la victime présumée en reprenant vos notes ; les faits rapportés peuvent concerner un événement en dehors de l'enceinte de l'École, ou dans le cadre d'une activité qui n'est pas organisée par l'École, dès lors que l'interaction met en cause quelqu'un relevant de La Fémis].*

[VICTIME PRÉSUMÉE] me désigne le cas échéant le ou les auteurs, autrices, présumés des faits.

[VICTIME PRÉSUMÉE] me dit que d'autres personnes étaient présentes et pourraient témoigner de ces faits : noter les noms et coordonnées des témoins éventuels.

[VICTIME PRÉSUMÉE] est joignable à [COORDONNÉES DE LA PERSONNE]

Je me tiens à votre disposition pour les éventuelles suites de ce signalement.  
Bien cordialement,

[VOS COORDONNÉES]

(\*) **Remarque** : Le nom de la victime, si elle le souhaite, peut **ne pas être révélé dans le signalement**. Dans ce cas, la personne qui a reçu le signalement le fait remonter à la direction ou à une personne Ressource en ne nommant pas la personne victime. Il pourra cependant être nécessaire à un stade ultérieur que la victime soit reçue en entretien.

(\*\*) **Remarque** : **L'auteur/autrice du signalement** (qu'il ou elle soit témoin, victime, ou qu'il ait recueilli la parole d'une victime) peut lui-même exceptionnellement vouloir **rester anonyme et ne pas vouloir donner son nom** ; cependant si ce signalement met en cause nommément les agissements répréhensibles de quelqu'un, pour que la direction de l'École puisse agir, la personne qui aura émis le signalement sera sollicitée par retour de mail en vue de se faire connaître ainsi que tous les témoins cités. Ils seront reçus en entretien pour éclaircir le cas échéant la situation rapportée **en toute confidentialité**.

A retenir : l'École, via les personnes qui reçoivent les signalements, met tout en œuvre, en respectant la confidentialité et en agissant avec respect et bienveillance, pour que témoins et victimes puissent contribuer à faire émerger la vérité et faire cesser ces actes, en confiance et sans se sentir eux-mêmes en danger.

## *Questions relatives au signalement*

### **Et si la personne victime ne veut pas signaler ?**

Dans ce cas, vous envoyez un signalement en ne donnant pas l'identité de la personne victime. La direction de La Fémis pourra décider, si les faits s'apparentent à du harcèlement ou à une agression, de déclencher une enquête interne. Dans ce cas, la personne victime sera entendue parmi d'autres. Le fait qu'elle ait été à l'origine du premier signalement pourra rester confidentiel.

### **Et si les faits ont lieu en dehors de l'École ?**

L'École est responsable de garantir la santé et la sécurité dans tous les lieux où les personnes se retrouvent en raison de leurs études ou de leur travail. Un stage, un déplacement professionnel, un pot de départ à la retraite : tout fait de violence ayant lieu dans ce cadre doit être signalé pour être traité par l'École. Si les faits ont lieu dans un cadre extérieur à l'École, mais que l'auteur/autrice est membre du personnel ou étudiant, étudiante ou vous estimez que l'auteur/autrice, des violences peut représenter un danger pour des étudiants ou membres du personnel, vous devez signaler les faits à la direction de l'École.

### **Y a-t-il une prescription ?**

Non, vous pouvez signaler des faits qui se sont déroulés récemment ou il y a plusieurs années. Il est important de signaler tout fait, même ancien.

### **Qui sera informé du signalement ?**

la Référente Égalité avertit la personne en charge de la Direction administrative et financière. Qu'il soit fait en ligne ou de vive voix, la Direction générale sera informée, dans les plus brefs délais, du signalement.

### **Je suis inquiet et je crains des mesures à mon encontre par la suite.**

Les personnes qui signalent sont protégées par le droit : aucun salarié, aucun étudiant, étudiante, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (Art. L1153-3 du Code du travail). Il en est de même pour des faits de harcèlement moral (Art. L1152-2) et d'agissements discriminatoires (L.1132-3 du Code du travail).

**Vous avez un doute sur le comportement à adopter, une question pour savoir identifier les faits ?** Vous pouvez contacter La Référente Égalité de La Fémis, Marine Multier ([m.multier@femis.fr](mailto:m.multier@femis.fr)) ou les Personnes Ressources ou la cellule du ministère de la Culture préservant l'anonymat de la personne qui a témoigné.

### 3. Traitement du signalement \_ Enquête

#### Accusé réception du signalement

Une fois le signalement reçu par l'École, la référente Égalité ou la personne en charge de la direction administrative et financière **accuse réception du signalement**.

- Si c'est un signalement écrit reçu par mail à m.multier@femis.fr, un accusé de réception lui est adressé par mail et l'invitant à un premier entretien.
- Si c'est un signalement oral, la personne sera invitée à formaliser son signalement par écrit.

#### Analyse des faits

Un premier échange (entretien) a lieu avec l'auteur/autrice, du signalement pour recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement.

Si l'auteur/autrice, du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec la victime présumée est également souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

La Référente Égalité et la personne en charge de la direction administrative et financière saisissent le cas échéant la cellule d'écoute du ministère de La Culture pour les aider à analyser la situation.

A l'issue de l'analyse, l'École va choisir une réaction adaptée en fonction de la gravité des faits.

- Si les faits peuvent s'apparenter à un agissement sexiste ou une injure à caractère discriminatoire, la direction de l'École peut proposer un **entretien de recadrage** pour rappeler la loi à l'auteur/autrice, des propos ou agissements, et l'informer des conséquences s'il ou elle recommence.

. Si l'auteur/autrice, des faits est un salarié, une salariée, permanent :

L'entretien de recadrage est réalisé par le responsable RH (la Directrice administrative et financière ou bien la Directrice générale) accompagné du supérieur direct ou du Directeur ou de la Directrice dont relève le salarié, la salariée.

. Si c'est un intervenant, une intervenante :

L'entretien de recadrage est réalisé par le responsable RH (ou bien la Directrice administrative et financière ou bien la direction générale) accompagné-e de la personne en charge de la direction des études ou la personne en charge de la direction du développement et de la formation professionnelle (selon la formation dans laquelle l'intervenant, l'intervenante dispense son enseignement)

. Si c'est un Directeur, une Directrice de département :

L'entretien de recadrage est réalisé par la direction générale, accompagné du Directeur des études.

. Si c'est un étudiant, une étudiante :

L'entretien de recadrage est réalisé par le Directeur des études ou son adjointe, accompagné le cas échéant de la responsable d'année et/ou du Directeur, Directrice de département.

. Si c'est un ou une stagiaire de la formation professionnelle, un ou une bénéficiaire de formation courte : l'entretien de recadrage est réalisé par la personne en charge de la direction

du développement et de la formation professionnelle ou son adjointe accompagné-e du chef de projet et/ou responsable de l'atelier.

La personne à l'origine du signalement est informée que le dossier a été traité et qu'une action a été menée.

- Pour des faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel, ou moral, ou à une agression sexuelle, la direction de l'École diligente une **enquête**.

Cette enquête impartiale doit permettre d'établir la réalité des faits et, le cas échéant, de sanctionner l'auteur/autrice des faits. **L'École garantit la confidentialité de l'identité des victimes, des témoins ayant pris part à l'enquête ainsi que le ou les auteurs, autrices présumés des faits.**

En outre, si à l'issue de l'enquête, les faits sont établis, la Directrice générale de l'École, en tant que dirigeante d'un EPIC est dans l'obligation, en tant qu'agente publique et dès qu'elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions d'un crime ou d'un délit, d'en aviser le procureur de la République (Article 40 du code de **procédure** pénale).

Pour des questions de rapidité, d'impartialité et d'expertise, l'enquête pourra être à un organisme indépendant.

Remarque : Si l'enquête est conduite en interne elle sera alors menée par des personnes de La Fémis : la personne en charge de la Direction administrative et financière et/ou le ou la responsable juridique/RH de l'École, ainsi que la Référente Égalité. Ces personnes pourront décider d'être accompagnées, selon les situations,

- de la direction des études si un étudiant, une étudiante, un, une bénévole, un intervenant, une intervenante, un Directeur ou une Directrice de département, est concerné;
- de la direction du développement et de la formation professionnelle si un ou une stagiaire de la formation continue, un intervenant, une intervenante, un bénéficiaire d'une formation courte, est concerné ;
- de la représentante du personnel qui a été désignée Référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du Comité Social et Économique.
- d'une ou un délégué étudiant désigné chaque année comme référent, référente, sur ces questions parmi les délégués élus (si un étudiant, une étudiante, est concerné).

Si le signalement est effectué par un représentant du personnel membre élu du Comité social et économique, l'enquête est menée conjointement avec le représentant du personnel.

L'enquête a pour objet d'établir la réalité des faits et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. L'organisation de l'enquête devra fixer la liste des personnes à recevoir en entretien, les modalités du relevé et partage des témoignages, le guide pour mener les entretiens.

Elle est menée avec **la plus grande discrétion** pour protéger l'ensemble des personnes impliquées ; les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement **confidentielles** en dehors des personnes impliquées dans l'enquête : les personnes en charge

de l'enquête et celles qui sont auditionnées sont ainsi tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci. Il leur est demandé la plus grande discrétion.

Le principe est aussi de faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable. Ces entretiens seront conduits dans le plus grand respect des personnes, avec bienveillance, en évitant de créer un contexte intimidant. C'est la raison pour laquelle, le nombre de personnes qui recevront les personnes en entretien sera limité à deux ou trois personnes.

L'enquête consiste d'abord en plusieurs entretiens avec des personnes ayant pu être victimes, témoins ou ayant des informations sur le comportement de la personne mise en cause.

A minima, sont auditionnés dans un entretien individuel :

- la personne à l'origine du signalement (si différent de la victime présumée),
- la victime présumée,
- les témoins,
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause,
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou par la personne mise en cause,
- la ou les personnes en cause.

Chaque personne entendue peut être accompagnée d'une personne de l'École de son choix. Les personnes en charge de l'enquête peuvent le refuser si elles estiment que cela peut nuire au bon déroulé de l'enquête.

Les personnes entendues dans ces entretiens sont protégées par le droit : aucun salarié, aucun étudiant, étudiante, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (Art. L1153-3 du Code du travail). Il en est de même pour des faits de harcèlement moral (Art. L1152-2) et d'agissements discriminatoires (L.1132-3 du Code du Travail).

Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu signé.

A l'issue des entretiens, un rapport d'enquête est rédigé ; ce rapport a vocation à rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions et de présenter les conclusions de l'enquête (les faits de harcèlement sexuel ou autres faits répréhensibles, sont-ils caractérisés ?).

Le rapport d'enquête signé par l'ensemble des enquêteurs est remis à la direction générale de l'École, qui dispose du pouvoir disciplinaire et qui décidera de prendre les mesures qui s'imposent.

La Fémis n'est pas tenue de transmettre le rapport d'enquête aux parties concernées (victime présumée et la personne mise en cause).

Les conclusions anonymisées du rapport d'enquête pourront être établies, si nécessaire.

## 4. *La procédure disciplinaire*

### *Comment se déroule une procédure disciplinaire ?*

La personne mise en cause reçoit un courrier en main propre ou en recommandé avec accusé de réception l'informant que des faits répréhensibles la mettant en cause ont été établis et qu'elle est convoquée à un entretien préalable à sanction disciplinaire.

La sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur/autrice, d'un harcèlement sexuel ou autre agissement répréhensible sera prononcée selon le principe commun à toute sanction, à savoir qu'elle doit être proportionnée à la faute commise. (Voir ci-après).

### *Si la personne mise en cause est un étudiant, une étudiante : déroulement et sanctions possibles*

#### **Sanctions disciplinaires et procédures pour les étudiantes et étudiants.**

Toute action ou tout manquement d'un étudiant, d'une étudiante, constituant une infraction aux règles énoncées dans les différents textes et chartes réglementant la vie de l'École, ou éventuellement tout comportement ou désordre impactant le bon fonctionnement de l'établissement notamment en ce qui concerne le respect des personnes, des installations, les négligences dans l'utilisation et le transport des matériels et tout acte réalisé en utilisant des moyens déloyaux (fraude, plagiat, falsification ...), pourra donner lieu, par la Directrice générale de La Fémis, à des sanctions :

- l'avertissement avec inscription au dossier de l'étudiante, de l'étudiant ;
- l'arrêt des travaux en cours ;
- l'exclusion temporaire de l'établissement ;
- l'exclusion définitive de l'établissement ;
- l'interdiction temporaire ou définitive de passer tout examen conduisant à un titre ou diplôme délivré par un établissement public d'enseignement supérieur ;
- l'interdiction temporaire de prendre toute inscription dans un autre établissement public d'enseignement supérieur.

Concernant l'arrêt des travaux en cours, il pourra s'agir notamment de :

- . l'exclusion temporaire de l'étudiante, l'étudiant, pour un ou plusieurs cours,
- . l'exclusion ou l'interruption des projets hors cursus pour l'étudiant ou l'étudiante porteur de projet pour l'année en cours,
- . le refus d'accéder aux facilités d'accompagnement de l'École pour l'obtention d'accréditation dans les festivals et notamment le Festival de Cannes.
- . la baisse des moyens accordés à la production du Travail de fin d'études (TFE)
- . l'impossibilité d'être produit dans le cadre d'un TFE production.
- . l'exclusion temporaire des programmes d'échanges internationaux de son département.

Préalablement à une sanction telle que l'avertissement, un étudiant, une étudiante, peut faire l'objet d'un rappel à l'ordre.

Aucune sanction ne peut être infligée à un étudiant, une étudiante, sans que celui-ci ou celle-ci soit informé dans le même temps des griefs retenus contre lui, elle, et ait été invité à présenter ses observations dans le cadre d'une procédure contradictoire.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par la Directrice générale :

- l'avertissement et l'arrêt des travaux en cours sont proposés à la Directrice générale par le Directeur des études après entretien avec l'intéressé et sa Responsable d'année ou de cursus. L'avertissement et l'arrêt des travaux en cours peuvent être prononcés par la Directrice générale, sans l'avis de la commission de discipline, et peuvent être accompagnés de conditions de réintégration : excuses, remise en état des lieux dégradés ...
- Les autres sanctions requièrent l'avis de la commission de discipline.

La complicité d'infraction est également un motif de traduction en commission disciplinaire.

Les sanctions énumérées ci-dessus et leurs motifs sont portés au dossier de l'étudiante, de l'étudiant.

La commission de discipline est composée :

- de la Directrice générale ou son représentant ;
- du Directeur des études ou son représentant ;
- du Directeur technique ou son représentant ;
- du ou des Directeurs et Directrices du département concerné ;
- et de la responsable d'année, ou de cursus, concernée.

sauf si une des personnes est impliquée dans l'affaire ou ses conséquences

La commission est présidée par la Directrice générale. La commission se prononce sur le rapport du Directeur des études et entend l'étudiante, l'étudiant, mis en cause. Celui-ci ou celle-ci, peut se faire assister d'une ou un délégué des étudiantes et étudiants.

La commission peut proposer, après audition de l'intéressé, toute mesure de nature à permettre à l'étudiant, l'étudiante, de remplir ses obligations et, le cas échéant, décider d'une des sanctions d'un niveau de gravité plus élevé et notamment :

- . Exclusion temporaire de l'étudiante, de l'étudiant
- . Exclusion définitive de l'étudiant, de l'étudiante

Aucune sanction ne peut être infligée à un étudiant, une étudiante, sans que celui-ci ou celle-ci soit informé dans le même temps des griefs retenus contre lui, elle et ait été invité à présenter ses observations dans le cadre d'une procédure contradictoire.

Les sanctions énumérées ci-dessus et leurs motifs sont portés au dossier de l'étudiant, de l'étudiante.

**Ces sanctions ne préjugent pas de procédures civiles ou pénales qui pourraient, selon les circonstances, être engagées par ailleurs.**

## Déroulement de la procédure disciplinaire

Le secrétariat de la commission de discipline, assuré par la Direction des études, convoque l'étudiant, l'étudiante, faisant l'objet d'une infraction soit par un courrier remis en main propre contre décharge, soit par courrier recommandé, soit par courrier électronique avec accusé de réception. Les membres de la commission sont convoqués par messagerie électronique. Le lieu, la date et l'heure du rendez-vous sont précisés dans la convocation. Selon l'urgence et la gravité des faits reprochés, un entretien préalable à une éventuelle mesure conservatoire peut être proposé par la Directrice générale qui peut être assistée d'une personne de son choix tout comme l'étudiant, l'étudiante, concerné. Dans la mesure du possible, les deux phases de la commission (instruction et jugement) ont lieu lors de la même réunion. Dans le cas contraire, la commission peut se réunir deux fois, dans un délai de 15 jours maximum.

Lors de la première phase de la commission (audience d'instruction) : l'étudiant, l'étudiante, est invité à porter à la connaissance d'une formation restreinte (3 personnes maximum) tous les éléments utiles afin de se défendre des chefs d'accusation portés contre lui. A ce stade, l'infraction n'est pas avérée, elle est simplement présumée. Le but des échanges est d'assurer un débat contradictoire.

Lors de la deuxième phase de la commission (audience de jugement), la Directrice générale lira le rapport rédigé à l'issue de la première audition et invitera l'étudiante, l'étudiant, à s'exprimer devant la commission. Le délibéré aura lieu ensuite uniquement avec les membres de la commission. La décision de la commission de discipline sera rendue à l'issue de l'audience de jugement à la majorité des membres présents (la moitié + 1 voix). En cas partage des voix, le vote de la présidente est prépondérant. Cette décision sera notifiée en parallèle à l'étudiant·e par courrier recommandé.

Les membres de la commission sont tenus à la confidentialité absolue des débats et des documents portés à leur connaissance.

***Si la personne mise en cause est un salarié de La Fémis, salarié permanent, CDD, intervenant, intervenante / Directeur, Directrice de département : Sanctions possibles et déroulement de la procédure***

### **Sanctions disciplinaires pour les salariés de La Fémis, salariés de droit privé.**

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet d'une des sanctions suivantes :

. L'avertissement : observation écrite remise en main propre ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception destinée à mettre en garde la, le salarié contre une nouvelle faute de sa part et lui demander de modifier son comportement. L'avertissement est prononcé par l'employeur après que la, le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. Il est notifié par écrit et motivé.

. Le blâme avec inscription au dossier : observation écrite remise en main propre ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception destinée à mettre en garde la, le salarié contre une nouvelle faute de sa part et lui demander de modifier son comportement. Le

blâme présente un caractère plus grave que l'avertissement. Le blâme est prononcé par l'employeur après que la, le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. Elle, il est notifié par écrit et motivé.

. La mise à pied (suspension temporaire du contrat de travail) avec privation de tout ou partie du salaire d'un maximum de 3 jours.

. La mise à pied (suspension temporaire du contrat de travail) avec privation de tout ou partie du salaire, pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus.

. Le licenciement pour faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse : rupture du contrat de travail.

. Le licenciement pour faute grave : rupture immédiate du contrat de travail privative des indemnités compensatrices de préavis et de licenciement.

. Le licenciement pour faute lourde : rupture immédiate du contrat de travail privative des indemnités compensatrices de préavis, de licenciement et de congés payés de l'année en cours.

Lorsque la direction estime que la faute du, de la salariée, rend nécessaire un départ immédiat du, de la salariée, dans l'attente de la sanction, il pourra être procédé à une mise à pied conservatoire. Cette mesure d'attente ne constitue pas une sanction en elle-même.

Lorsque la direction envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement ou le blâme, le, la salariée est convoqué devant le conseil de discipline dans les conditions fixées à l'article 57 de la convention d'entreprise (pour certains points de procédure, cet article renvoie à l'article 29 de cette même convention).

### **Déroulement de la procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié, d'une salariée**

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié, à la salariée sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui, elle (article L. 1332-1 du Code du Travail).

Toute sanction, autre qu'un avertissement ou un blâme, ne pourra être décidée ou appliquée tant que la, le salarié concerné n'aura pas été convoqué et entendu au cours d'un entretien préalable.

Cette convocation à l'entretien préalable doit être écrite ; elle doit préciser l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de La Fémis ; elle doit être, soit remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de quinze jours suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif, soit adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le même délai.

Au cours de l'entretien, la direction indique la sanction qu'elle envisage et son motif, et recueille les explications de la salariée ; du salarié.

La sanction disciplinaire doit être justifiée et proportionnée à la faute commise.

Une fois l'entretien terminé, selon le niveau de la sanction qui est envisagée :

. soit la sanction lui est directement notifiée par écrit,

. soit la direction fait comparaître le salarié, la salariée devant la commission paritaire siégeant pour la circonstance en conseil de discipline. Le rapport d'enquête est présenté aux membres de la commission. La personne mise en cause peut contester les faits ou apporter des éléments d'informations. Le conseil de discipline, s'il estime que les faits sont établis, propose une sanction à la direction de l'École. C'est la direction qui décide au final de la sanction.

**Remarque :** Si les faits mettent en cause des personnes qui n'ont plus de liens de subordination avec l'institution (exemple d'un intervenant recruté pour une courte durée), les faits seront examinés dans le cadre d'une procédure interne, le cas échéant pouvant conduire à une décision en conseil de discipline.

### *Quels recours possibles après une sanction ?*

#### Recours possible pour les étudiantes et les étudiants

Un recours contre la décision de la commission de discipline de La Fémis peut être formulé par l'intéressé devant le Tribunal administratif, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision. Le fait de saisir la juridiction administrative n'empêche pas la décision attaquée de produire ses effets.

#### Recours pour les salariés :

Si le salarié, la salariée, s'estime injustement sanctionné, il, elle peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) pour contester la sanction.

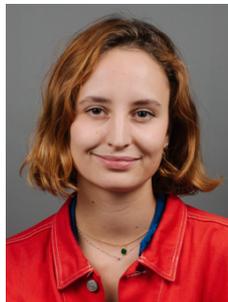
## 5. Les interlocuteurs et interlocutrices et quelques ressources

### En interne

#### Personnes ressources



Hanna Trabelsi  
Hannatrabelsi97@gmail.com  
06 36 98 42 83  
Étudiante production 2025



Élise Levy  
elise.levypen@gmail.com  
07 68 18 00 34  
Étudiante scénario 2023



Pauline Saint Cricq  
paulinesaintcricq@gmail.com  
06 59 05 48 59  
Étudiante scripte 2023



Sophie Audier  
sophie.audier@orange.fr  
06 81 82 28 20  
Co-directrice dpt scripte



Adrien Gueydan  
a.gueydan@femis.fr  
06 83 08 15 29  
Bureau montage



Eve Deboise  
eve.deboise@club-internet.fr  
06 30 93 16 44  
Intervenante

#### Référente Égalité



Marine Multier  
m.multier@femis.fr  
06 66 86 50 63  
Chargée de la communication

#### Référente au Comité social et économique (CSE)



Aube Rabourdin  
a.rabourdin@femis.fr  
06 20 39 74 89  
Chargée de mission

## À l'extérieur

- Les forces de l'ordre, pour déposer une plainte  
(Adresse du commissariat le plus proche de la Fémis 79-81 Rue de Clignancourt, 75018 Paris)
- Le défenseur des Droits au 09 69 39 00 00 ou via le formulaire de contact en ligne, [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)
- Le 3919 – Numéro gratuit, anonyme et n'apparaissant pas sur les factures de téléphone. "Violence Femmes Info" constitue le numéro national de référence pour les femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...). Il propose une écoute, il informe et il oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge
- Le Collectif Féministe contre le Viol au 0 800 05 95 95, Numéro gratuit, anonyme et d'apparaissant pas sur les factures de téléphone
- CLASCHEs – Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche [www.clasches.fr](http://www.clasches.fr)
- L'AVFT – Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail - [www.avft.org](http://www.avft.org) 01 45 84 24 24
- La Nightline Paris, cellule d'écoute animée par des étudiant·e·s bénévoles de 21h00 à 02h30, 01 88 32 12 32
- Services médicaux :
- Pour les salariés, Docteur Boulanger, médecin du travail de La Fémis (Centre médical de la bourse) : Tél : 01.49.27.60.11.
- Pour les étudiants :
  - . le service de santé de PSL (médecins généralistes, psychologues, psychiatres) [santeetudiante@psl.eu](mailto:santeetudiante@psl.eu) - Tél : 07 76 08 63 28
  - . pour les urgences psychologiques : [ppop@psl.eu](mailto:ppop@psl.eu)
  - . pour les téléconsultations : [quare.fr](http://quare.fr)

## Guides et ressources

- ANEF, CLASCHEs, CPED, « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements », 3ème édition, 2020
- Collectif NCNM, « Notre corps, nous-mêmes », éditions Hors d'atteinte, collection Faits & Idées, nouvelle édition 2020.
- Ministère du Travail, « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », 2019
- CFCV, Viols, agressions sexuelles : Faire valoir vos droits, éd. 2018.
- MIPROF, Kit « Une femme comme moi » sur les violences sexuelles au travail à destination des agents de la fonction publique, 2018
- AVFT, « Violences sexistes et sexuelles au travail : guide à l'attention des employeurs », 2e édition, 2015
- AVFT, « Violences sexistes et sexuelles au travail : faire valoir vos droits », 2e édition, 2011.

*Illustration couverture : Yasmine Gateau*



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*





MINISTÈRE  
DE LA CULTURE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# Cellule de signalement

lement  
on—discrim  
tion—signalement  
—agression—violence—  
—sexuelle—intimidation  
scrimination—sexisme—  
—harcèlement—  
—agissement

**VOUS ÊTES VICTIME  
OU TÉMOIN...**

d'une discrimination—  
de harcèlement moral ou sexuel—  
d'agissements sexistes—  
de violences ou agressions sexistes  
ou sexuelles—de menaces ou  
tout autre acte d'intimidation—  
de violences conjugales  
et intrafamiliales



**Le ministère de la Culture est engagé dans une politique volontariste de prévention et de lutte contre les inégalités femmes/hommes et contre toutes les formes de discriminations et de violences au travail. Il met à la disposition de toutes et de tous une cellule externe de signalement dans le cadre des labels Égalité et Diversité décernés par l’Afnor, obtenus en 2017 et renouvelés en 2022.**

**Des professionnels indépendants sont à votre écoute en toute confidentialité pour**

- vous écouter et vous soutenir;
- vous informer sur les droits liés à la situation que vous présentez, vous orienter vers les structures compétentes selon la situation et les besoins;
- vous aider à rassembler les informations nécessaires afin de vous conseiller au mieux sur les démarches à entreprendre;
- alerter l’administration sur une situation d’urgence, proposer des actions permettant d’assurer la sécurité de la victime potentielle, de faire cesser le trouble au plus vite et de veiller à ce que des mesures soient prises.

La cellule garantit la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil du signalement, de sa réception à la clôture du dossier, en limitant l’accès à ces informations aux seules personnes ayant besoin d’en connaître. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect de ces règles de confidentialité. La cellule est gérée par un prestataire externe, Concept RSE, retenu à l’issue d’une procédure de marché public. L’équipe de Concept RSE est composée d’écoutes spécialisés, de juristes et d’experts des risques sociaux (discrimination, violences sexistes et sexuelles, harcèlement).



Code d’accès  
à rappeler : 1959

**COMMENT  
CONTACTER  
LA CELLULE ?**

# QUI PEUT CONTACTER LA CELLULE DE SIGNALEMENT ?

La cellule est accessible à tou(te)s les étudiant(e)s de toutes les écoles de l'enseignement supérieur Culture.

# COMMENT SE DÉROULENT LES ÉCHANGES ?

Entièrement anonymes vis-à-vis de votre établissement, les échanges sont confidentiels.

Après un temps d'écoute et une information sur les droits liés à la situation que vous présentez, la cellule de signalement identifie ce qui pourrait relever d'une discrimination, de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes, de harcèlement moral, d'intimidation ou de tout acte de menace.

Si vous le souhaitez, elle peut vous accompagner dans la constitution d'un dossier permettant de matérialiser les faits. Elle sollicite l'administration concernée qui peut apporter des éléments complémentaires au dossier, puis rédige un rapport préconisant des actions, afin que l'administration concernée puisse prendre des mesures adaptées et améliorer les actions de prévention si besoin.

Dans le cadre de vos échanges, il vous sera toujours proposé de bénéficier d'un soutien psychologique.

Vous serez informé(e) tout au long du traitement de votre dossier et recevrez une synthèse finale mentionnant les mesures proposées par l'administration concernée.

 **0801 90 59 10**  
(numéro vert) du lundi au vendredi  
de 9h à 13h

 [signalement-culture@conceptrse.fr](mailto:signalement-culture@conceptrse.fr)

 [conceptrse.fr/signalement-culture](https://conceptrse.fr/signalement-culture)  
ou en flashant le QR code ci-contre

 **Cabinet Concept RSE – Pôle tertiaire  
ECO WORK – 2 ZI Chartreuse  
Guiers – 38380 Entre-deux-Guiers**

## QUE DIT LA LOI ?

**La discrimination** est une inégalité de traitement – faite en raison des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de l'origine, de l'orientation sexuelle ou identité de genre, de l'âge, du patronyme, de la situation de famille ou de grossesse, de l'état de santé, de l'apparence physique, du handicap, de l'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race – qui peut être constatée dans les situations liées notamment au déroulement de la scolarité, aux examens...

**Les violences sexistes ou sexuelles** (harcèlement, agression, viol...) sont des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel.

**Un agissement sexiste** est un comportement lié au sexe d'une personne ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.

**Le harcèlement sexuel** est un comportement (paroles, actes, gestes) à connotation sexuelle non désiré – provoquant l'inconfort ou la crainte – et répété, qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. Un seul acte grave peut également être du harcèlement sexuel.

**Une agression sexuelle** est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, dans le but de forcer une

personne à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers.

**Le harcèlement moral** est un comportement abusif (paroles, actes et/ou gestes) avec des attitudes répétés ou systématiques visant ou conduisant à dégrader les conditions de vie ou conditions de travail d'une personne

**Les menaces ou actes d'intimidation** ont pour but de faire peur à la personne visée en lui indiquant le projet de lui nuire, de lui faire du mal, de la forcer à agir. La menace peut s'exprimer verbalement, mais aussi par écrit, image, ou tout autre support.

## QUELLES SANCTIONS ?

Les personnes ayant commis ou ordonné ces faits sont passibles de **sanctions disciplinaires**.

Le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle constituent des **délits**, passibles de sanctions disciplinaires pénales.

Le viol est quant à lui considéré comme un **crime**.

L'agissement sexiste, l'injure à caractère sexuel ou sexiste, l'exhibition sexuelle, l'atteinte à la vie privée, la captation d'images, le voyeurisme, le harcèlement téléphonique ou le cyber-harcèlement constituent également des **infractions pénales**.

Le harcèlement moral est passible de **sanctions disciplinaires** pour tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements répétés.