

CHARTRE ÉTHIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DE LA FÉMIS

suivi de

« LE HARCÈLEMENT SEXUEL
IDENTIFIER
AGIR
S'INFORMER »

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DES MÉTIERS DE L'IMAGE ET DU SON

La femis

associé

PSL 

« Cette Charte éthique sur l'égalité Femmes-Hommes et la lutte contre les discriminations liées au genre est le fruit d'un dialogue entre les différentes communautés de l'École, étudiants, personnels, directeurs de département, intervenants professionnels, communautés représentées par des femmes et des hommes tous volontaires pour participer à un groupe de travail qui s'est réuni à plusieurs reprises entre février et mai 2018.

Cette démarche s'est inscrite dans une action forte portée par le Ministère de la culture qui a demandé aux 99 établissements d'enseignement artistique sous sa tutelle, de se saisir de ces questions.

La charte éthique présentée dans ce livret est accompagnée d'un guide pratique pour favoriser l'identification, les moyens d'action et de réaction face à tout acte de discrimination ou de harcèlement qui interviendrait au sein de l'École et chaque personne composant les différentes communautés de l'École doit en avoir connaissance.

Au sein de La Fémis, il est demandé vigilance et exemplarité sur ces sujets, tant dans les comportements au quotidien que dans les représentations.»

Nathalie Coste Cerdan
Directrice générale
Septembre 2018

LA CHARTE ÉTHIQUE ÉGALITÉ FEMME-HOMME DE LA FÉMIS

La Fémis est une école nationale supérieure qui forme à 11 métiers du cinéma et de l'audiovisuel. À ce titre, elle ambitionne de **contribuer à faire changer profondément les mentalités en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes**, en son sein comme à l'extérieur. En effet, le secteur du cinéma et de l'audiovisuel reste structuré majoritairement par des hommes, même si l'on constate que le cinéma français compte beaucoup de femmes chefs de postes, comparativement à d'autres pays producteurs.

Pour cela, **l'École doit être un espace de parole libérée** notamment sur les situations de domination ou de harcèlement, en particulier liées au genre. Les **inégalités de rémunération**, les questions liées à la maternité et ses incidences sur la carrière et l'ambition professionnelle des femmes dans le cinéma doivent y être travaillées.

L'École se veut un **lieu de réflexion et d'actions concrètes sur les stéréotypes et les représentations**.

Cet engagement se matérialise par des actions de prévention, d'information, par la nomination de référents 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 équitable représentation des femmes et des hommes au sein de l'établissement :

- Veiller à ce que la parité Homme-Femme dans le recrutement des étudiants reste vérifiable en moyenne sur des périodes de 3 ans ;
- Parvenir à la parité dans les instances de décision (conseil d'administration, conseil pédagogique et conseil professionnel) et les instances consultatives à l'horizon 2022, *a minima* en ce qui concerne les personnalités nommées ;
- Veiller à la parité des présidents de jury d'admission en moyenne sur 8 ans, 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.

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

- Prévoir une demi-journée de formation/réflexion lors de la semaine de rentrée dédiée à ces thématiques et informant les étudiants des recours possibles et des structures d'aide existantes au sein et hors de l'établissement ;

- Prendre en compte la réflexion sur les stéréotypes de genre 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 ;
- Proposer des formations à l'attention des équipes pédagogiques en vue de prévenir la diffusion de stéréotypes sexistes au sein de l'enseignement ;
- Soutenir les initiatives étudiantes luttant contre le sexisme 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

- Via les dispositifs et les documents proposés par les acteurs associatifs et ministériels, sensibiliser l'ensemble du personnel et des étudiants aux attitudes sexistes et aux violences sexuelles ;
- Privilégier l'affichage au sein de l'établissement du matériel d'exposition produit par les acteurs ministériels et associatifs définissant, prévenant et condamnant ces 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 ;
- Nommer et former, au sein de l'administration un référent au niveau national et administratif en charge de coordonner l'action de l'établissement en matière d'égalité et de lutte contre les comportements abusifs ; nommer, et former, des « référents sentinelles » au sein de chaque communauté présente à l'École dont le rôle sera de recueillir les témoignages des victimes et de les orienter vers des procédures à suivre et des organes à contacter.

◆ Adopter une procédure en cas de comportements répréhensibles

- Prévoir une mention dans le contrat de tout nouvel arrivant et intervenant, précisant qu'il/elle a bien pris connaissance de la Charte ; la rendre la plus visible et accessible possible au sein de l'établissement et la diffuser publiquement ;
- Définir une procédure claire visant à recueillir les plaintes des victimes, à proposer un traitement gradué et si nécessaire informer des suites disciplinaires à envisager ; articuler

ladite procédure avec le dispositif disciplinaire prévu par l'École ;

- Remettre à toute personne intégrant La Fémis en tant qu'étudiant, intervenant, ou permanent un manuel indiquant comment réagir et vers qui se tourner lorsqu'on est victime ou témoin d'un comportement abusif au sein de l'établissement.

ANNEXE

Les discriminations prohibées par la loi

- **Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

(...)

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

- **Article 6 bis**

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

- **Article 225-1, Code pénal**

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

1. Identifier

1.1 Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Code pénal, art. 222-33

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

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

Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ euros d'amende. »

Code pénal art. 225-1-1

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

1.2 Les autres infractions et leur référencement dans le Code pénal

- Injure à caractère sexuel et/ou sexiste (Art R624-4)
- Agression sexuelle (Art 222-22 et 222-27)
- Exhibition sexuelle (Art 222-32)
- Viol (Art 222-23)
- Atteinte à la vie privée (Art 226-1 et 226-7)
- Harcèlement moral (Art 222-33-2)
- Harcèlement téléphonique (Art 222-16)

2. Réagir

2.1 Vous êtes victime de harcèlement sexuel ?

2.1.1 Réagir dans l'immédiat

2.1.1.1 Dire non

Autant que cela est possible et dès le moment où ces faits ont lieu, il s'agit de signifier à l'agresseur que son comportement, ses paroles ou ses gestes ne sont pas acceptables et qu'ils sont passibles d'être sanctionnés par l'École et par loi.

2.1.1.2 Se protéger

Il s'agit dans un second temps d'éviter de vous retrouver seul.e avec votre agresseur.

Il est également important d'en informer le plus possible votre entourage, la personne ou l'instance dédiée avec laquelle vous vous sentez le plus en confiance pour résoudre ce problème.

2.1.2 Dispositif interne

Lorsque de tels faits se déroulent dans le cadre de l'enseignement ou de la vie de l'École il est important qu'ils ne restent pas confidentiels. Pour cela il existe deux types de relais dont la mission est de recevoir et d'orienter en toute confidentialité :

2.1.2.1 Les Référénts sentinelles

Ces référents, au nombre de 5 au sein de La Fémis, sont les suivants :

- **Adrien GUEYDAN**, chargé de post-production / (bureau au -2 bas)
a.gueydan@femis.fr / 01 53 41 21 67 – 06 83 08 15 29
- **Sabine LANCELIN**, co-directrice du département Image
sabinelancelin@orange.fr / 06 80 98 35 03 / (bureau au rdc)
- **Sophie AUDIER**, co-directrice du département Scripte
sophie.audier@orange.fr / 06 81 82 28 20 / (bureau au rdc)
- **Marine SCHAPPELY**, étudiante promotion 2020 département Production
marine.schappely@femis.fr / 06 87 06 75 82
- **Ève DEBOISE**, scénariste et réalisatrice, intervenante à La Fémis
eve.deboise@club-internet.fr / 06 30 93 16 44

Vous êtes libre de contacter celui ou celle dont vous vous sentez le plus proche ou qui vous semble le plus à même de comprendre l'incident.

L'objectif est de vous écouter et de vous conseiller dans vos démarches et de vous orienter si besoin vers des associations dédiées et des professionnels de la santé.

Leur rôle est également de faire remonter l'information au chargé de mission égalité femmes-hommes.

2. Réagir

2.1.2.2 Le Chargé de mission égalité femmes-hommes

Le Chargé de mission en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations, est en charge de la politique de prévention des actes d'harcèlement sexuel. Son objectif est ainsi d'informer et de sensibiliser l'ensemble de usagers de l'établissement. Il a également le même rôle que les référents sentinelles, à ceci près, que c'est lui qui, avec votre accord, est chargé de solliciter la directrice de La Fémis pour enclencher une procédure disciplinaire.

Contact : **Marine MULTIER**, chargée de la communication
m.multier@femis.fr / 01 53 41 21 06 – 06 66 86 50 63 / (bureau au 2^e étage)

2.2.3 Dispositif externe

Si vous ressentez le besoin d'un accompagnement supplémentaire ou que vous souhaitez entamer une procédure pénale, vous pouvez également vous adresser aux instances présentées ci-après.

2.2.3.1 Le défenseur des droits

Pour vous renseigner sur les recours juridiques possibles : **09 69 39 00 00**
Point d'accès au droit du 18^{ème} arrondissement de Paris : **01 53 41 86 60**
2, rue de Suez 75018 PARIS - 18

2.2.3.2 Les associations spécialisées

- *Collectif Féministe contre le viol* **www.cfcv.asso.fr**
- *CLASHES Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur*
www.clasches.fr
- *Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail* **www.avft.org**
- *Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles* **www.infofemmes.com**
- *Mouvement Français pour le Planning Familial* **www.planning-familial.org**
- *Lutte contre les inégalités femmes-hommes dans les arts et la culture H/F Ile-de-France*
www.hf-idf.org

2. Réagir

2.2.3.3 Les numéros utiles

0 800 10 27 46 - Allo Discrim (cellule d'écoute mise en place par le ministère de la Culture CF documents en ligne sur PRAXIS)

3919 – Violences femmes info

0 800 05 95 95 – Viols-femmes-informations

0 884 28 46 37 - 08 Victimes

2.2 Vous êtes témoin de harcèlement sexuel ?

Montrez vous solidaire de la personne victime au moment des faits puis *a posteriori* en l'informant des démarches à entreprendre voire en l'y accompagnant si elle le souhaite. Orientez la vers les personnes en charge de ces questions dans l'enceinte de l'École : les référents sentinelles ou le chargé de mission égalité hommes-femmes.

Il est également important de consigner, avec le maximum de précisions, votre témoignage par écrit.

Lorsque vous êtes victime de tels agissements, il est dans votre intérêt et dans celui des autres usagers de l'École de sortir du silence.

Dénoncer de tels faits graves permet de se protéger soi-même et de protéger les victimes éventuelles, de les faire reconnaître et de créer un dialogue profitable pour tous.

La poursuite des auteurs de ces violences peut être faite via la voie pénale et/ou via la voie disciplinaire : elles sont indépendantes et peuvent être entreprises simultanément.

3. Dénoncer

3.1 La voie pénale

Cette procédure est externe à l'établissement, elle permet de porter l'affaire devant un tribunal qui se prononcera sur la responsabilité de l'auteur des faits et la nature de sa condamnation.

Procédure :

- La victime porte plainte auprès de la Police ou de la Gendarmerie
- Enquête
- Le procureur décide de renvoyer l'affaire devant les tribunaux, d'ouvrir une information judiciaire ou de classer la plainte sans suite.

3.2 La voie disciplinaire

« Les agissements de harcèlement de toute personne (membre du personnel, étudiants ou stagiaires...) dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits (article L.1153-1 du Code du Travail) »

Article 3.5.1, Règlement intérieur de La Fémis

Ainsi, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'égard de tout usager de l'établissement, qu'il soit étudiant, membre de l'équipe enseignante (intervenants, directeur de département) ou membre du personnel permanent.

Procédure :

- La victime porte plainte auprès du relais (cf 2.1) de son choix
- Le relais alerte la direction sur accord de la victime
- La section disciplinaire compétente est saisie et met en place une commission d'instruction pour saisir l'affaire
- La commission d'instruction prononce une sanction disciplinaire (*Article 4,2 du Règlement intérieur de La Fémis*)

Si la direction l'estime nécessaire, il peut être procédé, dans l'attente de la sanction, à une mise à pied conservatoire pour éloigner l'agresseur présumé de la victime.

4. S'informer

Ce guide n'étant pas exhaustif, nous vous encourageons à consulter les documents (ceux suivis d'un * sont disponibles sur Praxis) et les sites internet suivant :

Bibliographie

- *Harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur*, ANEF, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, Livre blanc*, Paris, La Dispute, coll. Le genre du Monde, 2014
- *AVFT, Violences sexistes et sexuelles au travail : faire valoir vos droits*, 2^e édition, 2011.
- *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, Conseil économique, social et environnemental, 2014 *
- *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail. Études et résultats*, Le Défenseur des droits, mars 2014 *
- *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*, rapport du CSEP, rapporteurs : Brigitte Grésy et Marie Becker, 6 mars 2015 *
- *Les Crocodiles*, Thomas Mathieu, Le Lombard, Bruxelles, 2014.
- *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : Guide pratique pour se défendre*, CLASCHEs, 2013 *
- *Guide pratique de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université*, Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS) de l'université Lille 3, 2012
- *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, novembre 2016 *
- Irène Zeilinger, *Non c'est non. Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire*, Zones, 2008. *

Liens utiles

- *C'est quoi le sexisme ? Quel lien avec les violences ?* Centre Hubertine Auclert, 2015.
www.youtube.com/watch?v=71W0YZT2imY
- *Consent it's simple as tea.* : <https://youtu.be/oQbei5JGiT8>
- *Guide des violences sexistes et sexuelles au travail*, Souffrance & travail.
www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-du-harcelement-sexuel/
- Légifrance / Le service public de la diffusion du droit : www.legifrance.gouv.fr
- Le site de l'ANEF : www.anef.org Le Centre Hubertine Auclert www.centre-hubertine-auclert.fr
- Les droits des femmes sur le harcèlement sexuel : www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr

1. Identifier les situations de harcèlement sexuel

2. Réagir

2.1.1 Réagir dans l'immédiat

Vous pouvez ensuite choisir de vous en référer à un tiers

2.1.2 Dispositif interne

2.1.1
Des référents
sentinelles

2.1.1
Le Chargé de
mission
égalité
Femmes -
Hommes

2.1.3 Dispositifs externes

2.2.1
Le défenseur
des droits

2.2.2
Les
associations
spécialisées

3. Procédures à l'encontre de l'agresseur présumé

3.2 Voie disciplinaire



3.1 Voie pénale



