



► Note d'orientation de l'OIT

Juin 2021

Note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement

Points clés

- La présente note donne un aperçu des tendances et des modèles de harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement, ainsi que de ses dimensions de genre.
- Elle passe également en revue le paysage juridique et politique autour du harcèlement sexuel, de la protection et de la couverture des travailleurs de l'industrie.
- Cette analyse est utilisée comme base pour explorer les options politiques et développer des considérations pour étendre et promouvoir la prévention du harcèlement sexuel dans l'industrie.
- Parmi les messages à retenir, il convient de noter en particulier les suivants:
 - **Les incidents de harcèlement sexuel tendent à renforcer les inégalités de pouvoir**, qu'elles s'expriment à travers les relations professionnelles ou les relations entre les genres;
 - **Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient travailler ensemble à la suppression des obstacles systémiques** qui rendent les travailleurs dans l'industrie plus vulnérables;
- Il est nécessaire de prévenir, traiter et éliminer la violence et le harcèlement en **combinant ces actions avec des mesures qui luttent contre les déséquilibres sous-jacents entre les genres dans l'industrie du divertissement**;
- **Conformément à la Convention n° 190 et à la Recommandation n° 206, une approche plus intégrée est nécessaire**, englobant les normes internationales du travail sur l'emploi et la sécurité et la santé au travail, ainsi que la non-discrimination et l'égalité ou les lois pénales;
- **La collaboration entre les organisations d'employeurs et de travailleurs devrait suivre une réponse sectorielle plus complète et mieux coordonnée**, qui comprend notamment des mécanismes par secteur qui préviennent, traitent et éliminent la violence et le harcèlement dans l'industrie du divertissement;
- Cette approche sectorielle devrait garantir **des lignes de responsabilité claires dans les procédures de signalement et de protection**.

► 1. Contexte

- Si le harcèlement sexuel dans le monde du travail touche tous les secteurs de l'activité économique, le mode d'organisation de l'industrie, sa culture de l'organisation et **la diversité des relations d'emploi peuvent influencer sur sa capacité à prévenir, traiter et éliminer le harcèlement sexuel et les autres formes de violence et de harcèlement**.
- La violence et le harcèlement basés sur le genre, y compris le harcèlement sexuel, peuvent être liés à **des schémas plus larges d'inégalités de genre dans l'industrie du divertissement**.

En juin 2019, deux nouvelles normes internationales du travail - la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019 - ont été adoptées par la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) (encadré 1). Selon la convention n° 190, l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.» (Article 1 a), Convention n° 190).

Le même article stipule que «l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel». (Article 1b), Convention n° 190).

Le harcèlement sexuel est une manifestation de la discrimination fondée sur le sexe, traitée dans le cadre de la Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 (OIT, 2020b). Les éléments clés du harcèlement sexuel, utilisés aux fins de la présente note, sont basés sur l'Observation générale de 2002 de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (Commission d'experts de l'OIT), qui définit le harcèlement sexuel comme suit:

- les demandes de faveurs sexuelles pour obtenir ou conserver un emploi, une promotion ou d'autres conditions d'emploi ou avantages (harcèlement en contrepartie);
- des situations au travail ou dans des environnements liés au travail causant aux individus une gêne ou une humiliation, en raison de comportements ou d'images sexuellement suggestifs ou d'un comportement hostile à l'égard d'une personne en raison de son sexe ou de son identité de genre (harcèlement dans un environnement de travail hostile) (OIT, 2018).

Le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène nouveau et il touche tous les secteurs. Cependant, d'après certaines recherches, l'organisation du travail propre à cette industrie, sa culture, ainsi que les différentes modalités et conditions de travail peuvent porter atteinte à la capacité qu'il a à traiter non seulement le harcèlement sexuel, mais aussi d'autres formes de violence et de harcèlement. En outre, la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris le harcèlement sexuel, peuvent être liés à des schémas plus vastes d'inégalités de genre dans un secteur

industriel donné (Banks et Milestone, 2011; Hennekam et Bennett, 2017).

Encadré 1. Convention n° 190 et Recommandation n° 206 - un aperçu*

La convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne sont les premières normes internationales du travail à fournir un cadre commun pour prévenir, réparer et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

La convention reconnaît le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et énonce l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser ce droit.

Portée

- les employés tels que définis par la législation et la pratique nationales
- les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel
- les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis
- les travailleurs dont l'emploi a pris fin
- les bénévoles
- les demandeurs d'emploi et les candidats à l'emploi
- les personnes qui exercent l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont des rôles différents et complémentaires dans la réponse à la violence et au harcèlement au travail. Le dialogue social doit être au cœur de l'application de ces instruments, afin de garantir une réponse efficace à la violence et au harcèlement.

* Pour plus de détails, voir : OIT : La Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 en bref; Note d'Information – Branche Genre, égalité et diversité et ONUSIDA (BIT, Genève, 2020) et [Convention n° 190 et Recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement. Quel rôle pour les organisations de travailleurs?](#), ACTRAV, BIT.

Dans le sillage du mouvement #MeToo, l'industrie du divertissement¹ a tout particulièrement suscité des appels à une action urgente pour lutter contre la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes travaillant dans cette industrie. En outre, la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, inscrit le divertissement parmi les secteurs et les professions susceptibles d'être exposés à la violence et au harcèlement (paragraphe 9, recommandation n° 206). Bien que l'industrie du divertissement soit appelée à se développer dans les années à venir, ce qui s'accompagne d'un potentiel de création d'emplois important, certaines études mettent l'accent sur la persistance des inégalités de

genre (Hennekam et Bennett, 201; Banks et Milestone, 20; Breeland, 2018; Smith et autres, 2018). De telles inégalités peuvent aller d'écart de rémunération entre homme et femmes à la non-représentation des femmes dans plusieurs secteurs ou postes, en passant par l'exposition aux violences sexistes. La littérature montre également que l'industrie du divertissement connaît des changements qui affectent l'organisation du travail, ainsi que les relations d'emploi, ce qui peut avoir une incidence sur la manière dont sont traités les situations de violence et de harcèlement au travail, et notamment de harcèlement sexuel (Banks et Milestone, 2011; Gruber, 2019; Hennekam et Bennett, 2017).

► 2. Etude des dimensions de genre dans l'industrie du divertissement

- Les inégalités de genre et la persistance de stéréotypes sexistes sont à l'origine de certaines des lacunes signalées dans cette industrie:
 - Les femmes travaillant dans cette industrie sont souvent moins payées que les hommes pour des fonctions similaires et un travail de valeur égale
 - L'insécurité de l'emploi est élevée chez les femmes- notamment les femmes de couleur et les autochtones- parmi lesquelles le chômage est important
- Le caractère informel de l'industrie et le recours à des **contrats de courte durée peuvent avoir des conséquences sur l'équilibre vie professionnelle - vie privée des travailleurs dans cette industrie.**
- Ces inégalités de genre peuvent contribuer au fait que ces travailleurs sont plus fréquemment victimes de harcèlement sexuel.

Si l'on examine les profils de main-d'œuvre dans différentes régions, il apparaît évident que l'industrie du divertissement, qui est essentiellement dominé par les hommes, reste marqué par d'importantes inégalités de genre.

Les inégalités de genre et la persistance de stéréotypes sexistes sont à l'origine de certaines des lacunes signalées dans cette industrie. Ces préjugés entravent la pleine participation des femmes au marché du travail et les empêchent de profiter de conditions de travail décentes. En outre, les femmes ont tendance à être réduites au statut d'objet sexuel, ce qui engendre des comportements violents et des actes de harcèlement sexuel.



© pixabay

¹ Alors que l'industrie du divertissement en général couvre le théâtre, le cinéma, les beaux-arts, la danse, l'opéra, la musique, l'édition littéraire, la télévision et la radio, la présente note se concentre sur les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de la radiodiffusion. Dans le corps du texte, ces termes peuvent être utilisés de manière interchangeable.

2.1. Représentation des hommes et des femmes dans l'industrie du divertissement

En 2013 on estimait que 61 pour cent des travailleurs du secteur audiovisuel en Europe était des hommes (ICF, 2016).

- En 2010, les femmes représentaient 39,9 % de la main-d'œuvre européenne dans les activités de radiodiffusion et de programmation et 34,6 % dans les activités de production de vidéos et de programmes télévisés, de films cinématographiques, d'édition musicale et d'enregistrement sonore (Eurofound, 2013, p. 4).
- Une autre étude portant sur 1100 films à succès de la décennie 2007-2017 montre qu'aucun progrès n'a été fait en ce qui concerne la prévalence d'actrices ayant un rôle de figuration (Smith et autres, 2018). Seuls 13 pour cent des films examinés dans l'étude respectaient l'équilibre hommes-femmes². En fait, le rapport entre les acteurs et actrices ayant un rôle avec texte pendant la période sur laquelle porte l'étude était de 2,3/1.
- En 2017, sur 100 films, 33 seulement mettaient en scène une femme dans le rôle principal ou dans un second rôle et, parmi ces rôles, seules quatre actrices provenaient de groupes raciaux ou ethniques sous-représentés. Les données réunies montrent également que les personnages féminins apparaissent plus souvent dans des tenues moulantes ou suggestives et sont en partie dénudées (Smith et autres, 2018).

Il existe cependant des exceptions dans certains pays ou dans certains secteurs de l'industrie.

- Ainsi, au Royaume-Uni, en 2014, les femmes représentaient plus de 50 % des personnes travaillant dans le secteur de la musique (alors qu'elles représentaient 47 % de la population active du pays) (Ernst & Young, 2015, p. 18).
- En revanche, aux échelons supérieurs de certains secteurs, les inégalités peuvent être considérables. Par exemple, sur 111 compositeurs ayant travaillé sur les 100 films à plus grande audience en 2017, il n'y avait qu'une femme (Smith et autres, 2018).

2.2. Situation des femmes dans l'emploi et disparités de genre dans l'industrie

En outre, l'insécurité de l'emploi est particulièrement marquée parmi les femmes de l'industrie du divertissement car celles-ci occupent souvent plusieurs

emplois et travaillent principalement à temps partiel ou en tant qu'indépendantes (UNESCO, 2017). Les femmes travaillant dans cette industrie sont également confrontées à des problèmes de maintien dans l'emploi et de progression de carrière:

- Des études ont montré que, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les écoles d'art, lorsqu'elles entrent sur le marché du travail du divertissement, elles sont en général moins actives et moins bien payées que les hommes, bénéficient d'un soutien moindre et ont moins de responsabilités. (HCE, 2018, p. 3);
- Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entrer dans l'industrie du divertissement, elles sont en revanche moins nombreuses à y rester avec un contrat permanent ou à accéder à un poste de pouvoir (Euro FIA et autres, 2016, p. 27).
- Les inégalités de genre sont constatées dans les fonctions hors écran comme à l'écran. L'étude menée sur 1100 films à succès a révélé que seules 43 femmes ont travaillé comme réalisatrices.

Une enquête menée en Suisse sur la proportion d'hommes et de femmes dans les équipes de création et les équipes techniques et artistiques, derrière la caméra comme à l'écran, a donné des résultats semblables (Mitchell et Musy, 2018). Lorsque les rôles principaux à l'écran étaient majoritairement masculins, le même scénario se répétait derrière la caméra:

- Sur 21 séries analysées sur une période de 11 ans, seuls 21 % des producteurs étaient des femmes, avec une situation semblable pour les fonctions de réalisation.
- Parmi les scénaristes, on comptait 26 % de femmes seulement.
- Les postes techniques étaient majoritairement occupés par des hommes, à l'exception des fonctions de rédaction de scripts, de création de costumes et des postes de maquillage et de coiffure.
- Trente-neuf pour cent des fonctions d'édition d'image et 53 % des fonctions d'édition sonore étaient occupées par des femmes.

De même, un rapport portant sur l'inégalité de genre parmi les réalisateurs de télévision a révélé qu'au cours de la période 2013-2016, l'écart entre hommes et femmes s'est creusé chez les quatre principaux organismes de radiodiffusion du Royaume-Uni (Directors UK, 2018).

- Alors qu'en 2013, plus de 27 % des épisodes télévisés étaient réalisés par des femmes, ce pourcentage est tombé à 24 % en 2016.

² Dans une distribution équilibrée, les filles et femmes devraient avoir de 45 % à 54,9 % des rôles de figuration.

- Si les femmes représentaient 33,1 % de la main-d'œuvre sur le plateau, en moyenne 25 % seulement des épisodes télévisés ont été réalisés par des femmes.

Cette situation peut être en partie liée aux différences dans les flux et les systèmes de financement. Une étude a révélé que le montant moyen du financement attribué à un réalisateur était de 3,75 millions d'euros, tandis que les réalisatrices ne recevaient que 1,8 million d'euros, soit moins de la moitié (Women in Cinema Lab, 2018). Ces résultats montrent que, dans cette industrie, les femmes sont généralement moins bien payées que les hommes occupant des fonctions similaires, ce qui peut avoir des conséquences importantes sur l'évolution de leur carrière. En effet, les possibilités d'emploi dans l'industrie ont tendance à être exponentielles, un emploi entraînant d'autres possibilités d'emploi, tandis que l'absence d'activité, en particulier pendant une période continue, peut avoir l'effet inverse.

Un rapport sur la représentation des femmes à l'écran et derrière la caméra au Canada, axé plus particulièrement sur les scénaristes et les fonctions de réalisation et de direction de la photographie, a passé en revue plus de 5000 contrats émis entre 2014 et 2017 pour des productions cinématographiques et télévisuelles financées par des fonds publics canadiens (Women in View, 2019). Il en ressortait que les femmes - en particulier les femmes de couleur et les femmes autochtones - restaient largement sous-employées dans ces fonctions. Le rapport a également mis en avant des données instructives sur l'effet positif du leadership créatif des femmes en matière d'équilibre de genre et de diversité. Lorsqu'elles sont dirigées par des femmes de couleur et des femmes autochtones, les séries télévisées ont un meilleur équilibre hommes/femmes, mais on constate également une diversité plus marquée au sein de l'équipe de création employée. Ces constatations valent également dans le cas des films produits par des femmes, des femmes de couleur et des femmes autochtones.

Les inégalités de genre en matière de opportunités et de conditions de travail sont manifestes dans les différents secteurs de l'industrie du divertissement. En ce qui concerne l'écart de rémunération, les femmes dans le secteur du spectacle vivant sont généralement moins bien payées que leurs homologues masculins et leurs carrières sont souvent plus courtes, du fait notamment de la sous-représentation des personnages féminins sur scène (Fédération internationale des Acteurs, 2015).

- En Allemagne, une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a montré que les scénaristes masculins dans la tranche d'âge 40-50 ans étaient au sommet de l'échelle des rémunérations des artistes enregistrés, alors que les artistes-interprètes féminines de moins

de 30 ans étaient les moins bien payées (OCDE, 2018, p. 132).

- Un rapport de la Fédération internationale des Acteurs a révélé que les artistes-interprètes féminines travaillant dans le domaine du divertissement peuvent également être confrontées à des problèmes d'accès aux prestations en cas de maternité, d'accès limité à un emploi à long terme, de sous-représentation dans l'industrie, d'inégalité de rémunération et de représentation des genres, qui alimentent un cycle négatif en perpétuant une image sexualisée des artistes-interprètes féminines (Fédération internationale des Acteurs, 2015, p. 22-28).

Le caractère informel de l'industrie du divertissement et le recours à des contrats de courte durée peuvent compromettre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs de l'industrie. Une étude portant sur les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant menée dans huit pays européens a montré que peu de travailleurs de ces secteurs sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. (Curry, 2014).

La sous-représentation persistante des femmes dans les structures de dialogue social peut également saper les efforts menés conjointement pour combattre le harcèlement sexuel. Des données récentes montrent que les institutions nationales de dialogue social ne comptent que 20 à 35 % de femmes et la faible représentation des femmes dans les syndicats du secteur de la culture s'inscrit dans cette tendance. (OIT, 2019).

Ces dynamiques seront étudiées dans les prochaines sections du présent document, à la lumière des réponses obtenues lors de l'enquête.

► 3. Perception des organisations de travailleurs sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement

- Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans des environnements liés au travail est une préoccupation pour **86 % des syndicats de l'industrie du divertissement**.
- **Le divertissement en direct et la production cinématographique et télévisuelle** sont les secteurs les plus touchés, souvent en raison de **la culture du lieu de travail**, considérée comme un obstacle au signalement et au traitement des incidents, ainsi que de **la crainte de répercussions sur la carrière**.
- Dans l'échantillon étudié, **les femmes sont plus nombreuses que toute autre catégorie de genre** à déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel.
- Les auteurs de harcèlement sexuel sont principalement des **personnes en position de pouvoir ou des collègues de travail** (plus de 52 % et 50 % respectivement).
- La plupart des travailleurs sont victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de **relations de travail moins réglementées ou moins stables en termes de durée et de rémunération**.

3.1. Enquête sur les perceptions des organisations de travailleurs

Les perceptions des organisations de travailleurs concernant le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement ont été recueillies et analysées dans le cadre d'une enquête³ menée auprès de plus de 90 syndicats des secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision, et de la radiodiffusion. Au total, 74 syndicats ont répondu à l'enquête dans 42 pays d'Europe (18), d'Afrique (8 pays), d'Amérique latine et des Caraïbes (8), d'Asie et du Pacifique (6) et d'Amérique du Nord (2). Les syndicats qui ont répondu à l'enquête comprennent plus de 400 000 membres; bien que la ventilation par genre des membres n'ait pas été fournie dans toutes les réponses, les quelques données disponibles indiquent une proportion plus élevée d'hommes. Les réponses à l'enquête proviennent principalement de syndicats couvrant le spectacle vivant, la production cinématographique et télévisuelle et la radiodiffusion (voir le Tableau 1). Les objectifs de l'enquête étaient les suivants:

- évaluer l'ampleur et les caractéristiques du harcèlement sexuel dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel;
- analyser les relations d'emploi et les conditions de travail des personnes faisant état d'un harcèlement sexuel au travail;
- identifier les cadres juridiques et politiques en place, ainsi que les codes de conduite pour répondre au harcèlement sexuel au niveau sectoriel;

- identifier les mesures actuelles mises en place par les organisations de travailleurs de l'industrie du divertissement pour lutter contre le harcèlement sexuel⁴.

Tableau 1. Pourcentage des réponses par secteur de l'industrie du divertissement

Réponses par secteur	%
Radiodiffusion	18%
Spectacles en direct (musique, danse, opéra, théâtre, variétés, etc.)	53%
Producción cinematográfica y televisiva	25%
Production de spots publicitaires	0%
Travail sur les médias numériques, y compris les jeux vidéo	0%
Voix off/dubbing	1%
Enregistrement sonore	3%

L'analyse des réponses a permis d'identifier des thèmes et des modèles de comportement démontrant l'ampleur de la perception du harcèlement sexuel par les travailleurs dans l'industrie du divertissement. L'enquête présentait certaines limites. Les répondants étaient des syndicats et non des travailleurs individuels, de sorte que l'analyse n'a pu porter que sur les problèmes et les cas de harcèlement sexuel signalés indirectement par les organisations. Des recherches supplémentaires

3 L'enquête a été menée par l'OIT en collaboration avec l'Alliance internationale des arts et du spectacle (IAEA). Celle-ci est le syndicat mondial représentant les travailleurs du secteur des arts et du spectacle. Elle est membre du Council of Global Unions (CGU) et se compose de trois fédérations mondiales : FIA (Fédération internationale des acteurs) ; FIM (Fédération internationale des musiciens) et UNI-MEI (division médias, spectacles et arts d'UNI).

4 Les réponses ont été soumises par les syndicats au nom de leurs membres, sur la base des informations dont ils disposaient à travers les enquêtes, rapports ou d'autres informations existantes.

seraient nécessaires pour établir les perceptions des employeurs sur ce sujet.

3.2. Ampleur et caractéristiques du harcèlement sexuel perçu dans l'industrie

- 86 pour cent des syndicats qui ont répondu à l'enquête ont déclaré que le harcèlement sexuel au travail ou dans des environnements liés au travail était une préoccupation pour leurs membres et affiliés (Voir le Tableau 2).

Tableau 2. Le harcèlement sexuel est-il une préoccupation pour l'industrie?

Réponses	
Oui	86%
Non	9%
Je ne sais pas	5%

- 34,3 pour cent des personnes ayant répondu (19)⁵ ont affirmé que leurs membres et affiliés avaient été témoins d'incidents de harcèlement sexuel (Voir le Tableau 3).

Tableau 3. Ampleur de la perception du harcèlement sexuel dans l'industrie

Cas de harcèlement sexuel analysés	%
Témoins de cas de harcèlement sexuel dans leur environnement de travail respectif	40.0%
Être victimes ou cibles de harcèlement sexuel dans leur environnement de travail respectif	38.7%
Signaler (au cours de 12 derniers mois) des cas de harcèlement sexuel au cours, ou en conséquence directe, de leur travail	38,7%

- Plus de 38 % des personnes ayant répondu à l'enquête ont mentionné que des incidents de harcèlement sexuel avaient été signalés au cours des 12 derniers mois par leurs membres (Voir le Tableau 3).

Ces résultats ont été analysés plus en détail par comparaison avec des enquêtes antérieures menées par les syndicats et partagées par les répondants.

- En ce qui concerne les incidents signalés, une enquête menée par Fafo - une fondation indépendante de recherche en sciences sociales - auprès des travailleurs de l'industrie du divertissement en Norvège a fourni quelques indications. Par exemple, sur 32 % des artistes ayant été exposés au harcèlement sexuel au cours de leur carrière, environ 70 % n'avaient pas signalé l'incident (Fafo, 2018).
- Au Royaume-Uni, une enquête récente menée auprès de 725 artistes (dont 95 % de femmes) par le British Musicians' Union a révélé que, parmi les 48 % des musiciens victimes de harcèlement sexuel au travail, 85 % n'avaient pas signalé l'incident. La culture du lieu de travail figurait parmi les plus grands obstacles au signalement (55 %), tandis que d'autres ont mentionné la peur de perdre le travail (41 %) et le peu d'espoir que le problème soit traité de manière appropriée (32 %) (Musicians' Union, 2019).

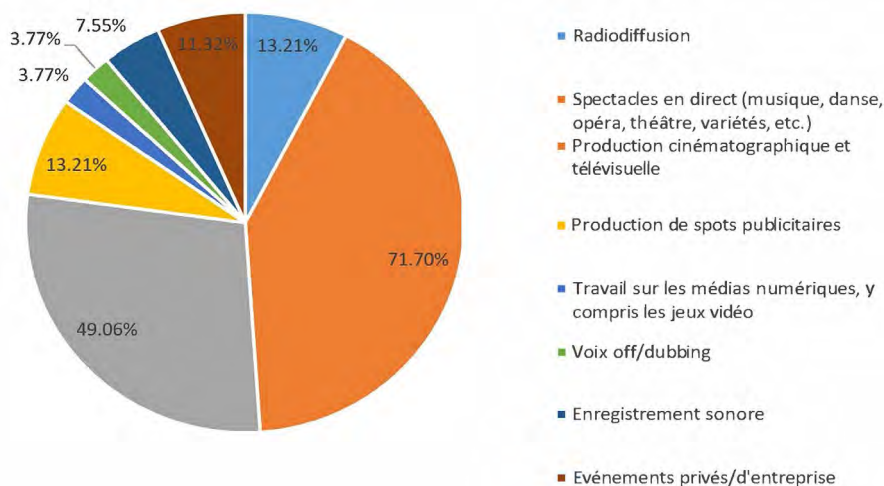
Le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement ne se limite pas au cadre professionnel; il peut débuter avant, dans le cadre des écoles d'arts. En 2018, près d'un tiers des étudiants en arts du spectacle interrogés au Royaume-Uni ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel (Hemley, 2018). Dans l'ensemble, 67 % d'entre eux n'en ont pas fait état; parmi ceux qui l'ont fait, aucune suite n'a été donnée dans quatre cas sur cinq. De même, une enquête menée en Australie auprès des artistes du spectacle vivant a révélé que seulement 34 % des victimes de harcèlement sexuel, de conduite criminelle ou d'intimidation ont signalé ou tenté de signaler l'incident (MEEA, 2017).

Ces conclusions sont étayées par une enquête menée par le groupe de recherche Cultural Diversity: Opportunities and Socialization (CuDOS) auprès de 2 161 travailleurs des secteurs de la culture et des médias en Belgique, dans laquelle 30 % des personnes ayant répondu ont mentionné la difficulté de signaler des cas de harcèlement sexuel par crainte des conséquences sur leur carrière (Maerevoet, 2018).

Dans les enquêtes australienne et belge, la crainte de répercussions professionnelles néfastes sur la carrière d'un travailleur a été déclarée comme la principale raison de ne pas signaler les incidents de harcèlement sexuel. En effet, ceux qui ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'industrie n'en parlent souvent pas, car les employeurs peuvent rejeter le problème ou menacer de mettre ceux qui en ont parlé sur une «liste noire» (Kharo, 2018). De même, une enquête menée en 2018 auprès d'artistes professionnels, de compagnies

⁵ Dix-neuf personnes sur les 68 qui ont répondu à l'enquête et ont fourni des informations concrètes.

Figure 1. Sous-secteurs dans lesquels les personnes ayant signalé un harcèlement sexuel travaillaient principalement au moment de l'incident



Note: Les pourcentages indiqués dans la figure sont supérieurs à 100 % car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

théâtrales et de départements de théâtre de collèges et d'universités aux États-Unis a mis en évidence que plus de 80 % des artistes ayant subi ou été témoins de cas de harcèlement sexuel ne l'ont pas signalé, principalement par crainte de répercussions professionnelles ou parce qu'ils avaient le sentiment de «réagir de manière excessive» (Lehmann et Morris, 2018).

D'autres enquêtes menées au niveau national confirment ces difficultés. En particulier, en 2018, le Syndicat argentin de la télévision, des télécommunications, de l'audiovisuel, des services interactifs et des données (Sindicato Argentino de Television, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos, SATSAID) a mené une enquête nationale auprès de 7 815 travailleurs du secteur audiovisuel. L'enquête était centrée sur la violence au travail, du point de vue du genre. Parmi les personnes ayant subi un acte de violence au travail (40 %), 24 % ont déclaré l'avoir signalé. Sur ces 24 %, 31 % ont précisé l'avoir signalé à des collègues, 31 % au syndicat et 34 % à leur employeur. Les personnes qui se sont abstenues ont indiqué qu'elles ne se sentaient pas à l'aise de le faire (26 %) ou qu'elles n'en voyaient pas l'utilité.

Parmi les personnes qui ont signalé l'incident, 34 % ont répondu qu'elles avaient pris d'autres mesures avant de le signaler, mais 42 % ont déclaré qu'elles n'avaient pris aucune mesure. Une enquête du Syndicat finlandais des

musiciens de 2018 (répondants : 53 % de femmes, 46 % d'hommes et 1 % autres) a révélé que - bien que 65 % des personnes exposées à des incidents de harcèlement sexuel en aient parlé à quelqu'un - 93 % d'entre elles en avaient parlé à un collègue ou à un ami, plutôt qu'à la personne chargée de ces problèmes sur leur lieu de travail, qui n'était informée qu'occasionnellement (Seye, 2018) ⁶.

3.2.1. Secteurs et travailleurs concernés dans l'industrie du divertissement

Si l'on tient compte du fait que certains secteurs étaient plus représentés que d'autres dans les réponses, la Figure 1 montre que la plupart des personnes déclarant avoir été victimes de harcèlement sexuel travaillent dans deux secteurs: le spectacle vivant et la production cinématographique et télévisuelle. Ce résultat est cohérent avec les conclusions d'enquêtes précédentes, étayées par des recherches supplémentaires ⁷.

► Dans une enquête menée en 2017, 94 % des 843 femmes employées dans le cinéma et la télévision à Hollywood ont déclaré avoir été victimes d'une forme d'agression ou de harcèlement, et 21 % ont été contraintes de faire un acte sexuel au moins une fois (c'est-à-dire sur la base d'un quiproquo) (Puente et Kelly, 2018).

⁶ Il est à noter qu'il est indiqué dans le rapport que les membres du syndicat sont composés de 64 pour cent de personnes qui s'identifient comme hommes et de 36 pour cent de personnes qui s'identifient comme femmes. Le taux plus élevé de participation des femmes à l'enquête - 53 % - a été expliqué comme suit : «C'était prévisible car le harcèlement sexuel cible plus les femmes que les hommes et on peut supposer que celles qui ont personnellement subi du harcèlement sexuel sont plus susceptibles de répondre à ce type d'enquête. De plus, le harcèlement sexuel des femmes avait fait l'objet d'une large attention médiatique juste avant la réalisation de l'enquête».

⁷ Comparez le Tableau 1, qui montre que plus de 53 pour cent des personnes ayant répondu sont issus de syndicats représentant les travailleurs de l'industrie du spectacle vivant, suivie de la production cinématographique et télévisuelle (25 pour cent).

- Dans une enquête menée en 2017 auprès de 1 124 travailleurs de l'industrie australienne du spectacle vivant (répondants : 66 % de femmes, 28 % d'hommes et 6 % d'autres), 40 % ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel et 14 % ont déclaré avoir été agressés sexuellement (MEEA, 2017).
- Selon l'enquête SATSAID susmentionnée menée en Argentine (où la majorité des personnes ayant répondu étaient des hommes, 70,6 %), 40 % de l'ensemble des personnes ayant répondu ont déclaré avoir fait l'expérience d'une forme ou d'une autre de violence au travail⁸. Chez les hommes, 38 % ont déclaré avoir subi des violences liées au travail, tandis que 44 % des femmes ont déclaré avoir subi des violences liées au travail, contre 37 % qui n'ont déclaré aucune expérience et 19 % qui n'ont pas répondu. Il est intéressant de noter qu'une forte proportion de répondants s'identifiant comme « autres identités de genre » ont déclaré avoir été victimes de violence liée au travail (67 %).
- En 2019, une enquête menée auprès de femmes travaillant dans les industries médiatiques et créatives mexicaines a révélé que 73 % des travailleuses avaient été victimes de harcèlement sexuel, et que 60 % des répondantes ont déclaré que ce harcèlement avait eu un impact négatif sur

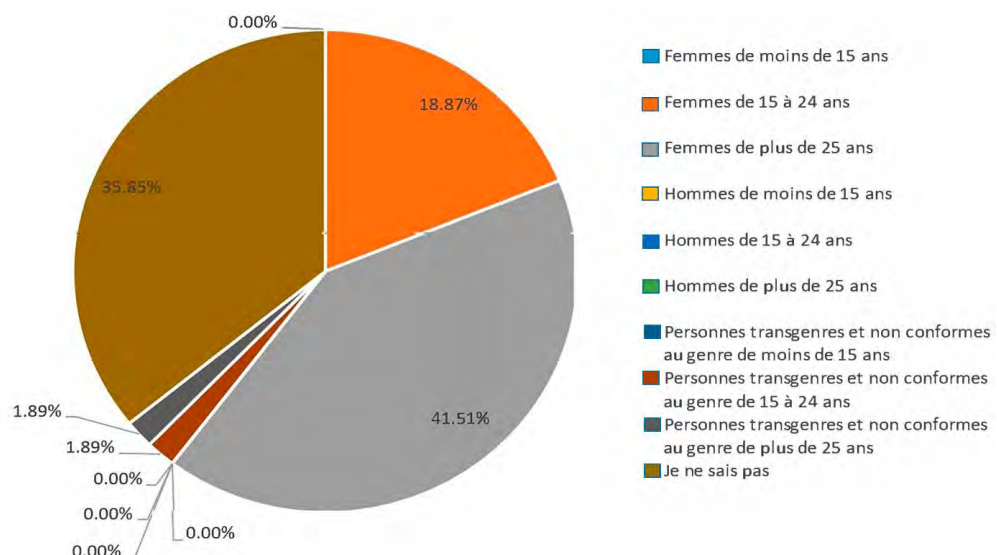
leurs performances professionnelles (Lakhani, 2019).

- Au Royaume-Uni, une enquête menée par le Syndicat de la radiodiffusion, du divertissement, des communications et du théâtre (BECTU) a révélé que plus de la moitié des femmes et un quart des hommes avaient été confrontés à des problèmes de harcèlement sexuel au travail (BECTU, 2019).

D'après les réponses des syndicats à l'enquête réalisée pour la présente note, les femmes sont plus nombreuses que toute autre catégorie de genre de l'échantillon à déclarer être victimes de harcèlement sexuel. Alors qu'aucune personne interrogée n'a mentionné d'hommes, tous âges confondus, comme victimes de harcèlement sexuel, une proportion importante (35,8 %) a déclaré ne pas disposer de cette information ou ne pas connaître le sexe ou l'âge des personnes ayant signalé l'incident de harcèlement sexuel.

En outre, alors que 41 % des réponses désignent les femmes de plus de 25 ans comme les principales victimes du harcèlement sexuel, près de 19 % des personnes ayant répondu désignent les femmes de moins de 24 ans comme les principales victimes (Figure 2). Développant cette question, les syndicats d'Argentine, de Belgique, de France, de Norvège et de Suède, dont les membres appartiennent à divers secteurs de l'industrie du spectacle, ont souligné que les

Figure 2. Tranches d'âge prédominantes et genres/identité de genre des victimes de harcèlement sexuel



Note: Les pourcentages indiqués dans la figure sont supérieurs à 100 % car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

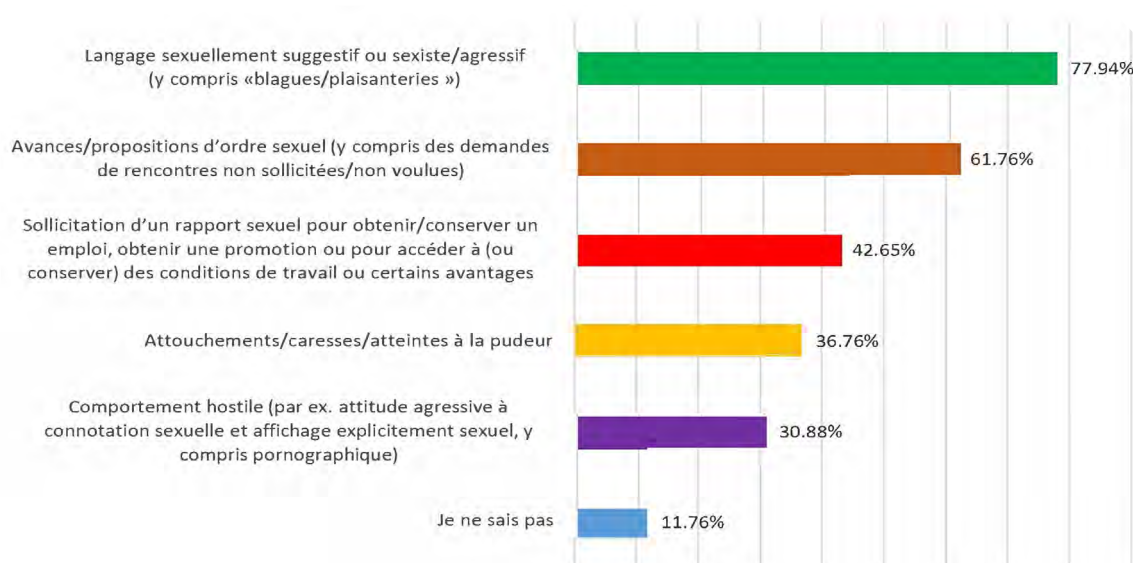
⁸ L'enquête SATSAID a fait apparaître un large éventail de types de violence au travail, notamment les insultes (18 %), le dénigrement du travail d'une personne (14 %) et l'isolement d'une personne (11 %).

jeunes femmes - dont certaines sont en début de carrière - sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. Ceci est soutenu par la littérature existante qui constate que les jeunes femmes, en tant que nouvelles arrivantes dans l'industrie, sont parmi les plus vulnérables au harcèlement sexuel sur le lieu de travail (ONU Femmes, 2018). Cela est particulièrement pertinent dans l'industrie du divertissement, qui est plus susceptible d'attirer de nouveaux entrants et d'attirer des travailleurs plus jeunes (Ernst & Young, 2015, p. 18). Par exemple, en Europe, les secteurs de l'industrie culturelle et créative au sens large emploient plus de jeunes que tout autre secteur (19,1 % de l'emploi total dans les secteurs contre 18,6 % dans le reste de l'économie). Au Nigeria, l'industrie du divertissement est le deuxième plus grand employeur de travailleurs de moins de 45 ans (Obaji Ori, 2014), tandis que l'industrie cinématographique et audiovisuelle est la principale source d'emploi des jeunes au Maroc et en Tunisie (Hariri et Kassis, 2016). D'autres recherches montrent que l'âge, aggravé par la flexibilité et le caractère saisonnier des emplois dans l'industrie, un environnement concurrentiel et un taux élevé d'informalité, en particulier dans le processus de recrutement, peut potentiellement accroître l'exposition des nouveaux arrivants au harcèlement sexuel (Hennekam et Bennett, 2017).

3.2.2. Dimension de genre, conditions de travail et harcèlement sexuel

Comme le montre la Figure 3, les propos sexuellement suggestifs, sexistes ou agressifs sont le type de harcèlement sexuel le plus fréquemment signalé par les personnes ayant répondu, suivis par les avances et propositions sexuelles non désirées. Ces résultats reflètent les conclusions d'une enquête menée en 2017 par l'organisation Sisters Working in Film and Television (SWIFT), qui qualifie l'industrie du cinéma et de la télévision en Afrique du Sud de «terrain propice aux micro-agressions», notamment les commentaires mettant les femmes mal à l'aise, les attouchements non consentis ou contraints, sur quelle que partie du corps que ce soit (Ntoele et Atouguia, 2018). Les témoignages recueillis lors de cette enquête ont mis en évidence que lorsque ces micro-agressions sont normalisées et qu'on leur «donne l'espace pour se produire», elles créent une culture fondée sur une dynamique de pouvoir inégale entre les sexes, ce qui peut conduire à des abus plus graves. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête de la SWIFT fournissent des exemples qui détaillent cette dynamique de pouvoir, notamment des réunions d'affaires organisées dans des clubs de strip-tease et le fait de se voir refuser une chambre séparée ou un lit simple lors de voyages d'affaires hors site ou en festival. En outre, les participants à l'enquête ont déclaré

Figure 3. Types de harcèlement subi par les personnes ayant répondu



Note: Les pourcentages dans la figure sont supérieurs à 100 % car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

avoir connaissance de femmes qui ont démissionné ou ont été licenciées à la suite d'incidents avec un auteur de harcèlement sexuel. En effet, les personnes ayant répondu à l'enquête de la SWIFT ont précisé que ces comportements faisaient partie de la nature-même de l'industrie et que les femmes «devaient s'adapter ou partir».

Le troisième type de harcèlement sexuel le plus courant est celui qui consiste à recevoir des demandes de rapports sexuels pour obtenir ou conserver un emploi ou une promotion, ou des incidents liés à l'accès à des conditions d'emploi ou d'avantages sociaux (ou à leur maintien), signalé par 43 % des répondants. Par exemple, l'Uganda Musicians' Union a signalé des cas de demandes de rapports sexuels en échange de nouvelles chansons, d'accès à des sessions d'enregistrement et de demandes de diffusion sur les ondes.

Dans certains cas, le harcèlement sexuel peut recouper d'autres types de comportements, notamment la pression psychologique ou le harcèlement au travail. L'enquête SATSAID en Argentine, par exemple, a mis en évidence que le harcèlement sexuel ne représentait que 3 % des réponses, contre 48,6 % pour le harcèlement psychologique et 48 % pour le harcèlement au travail.

Qui sont les auteurs de ces actes?

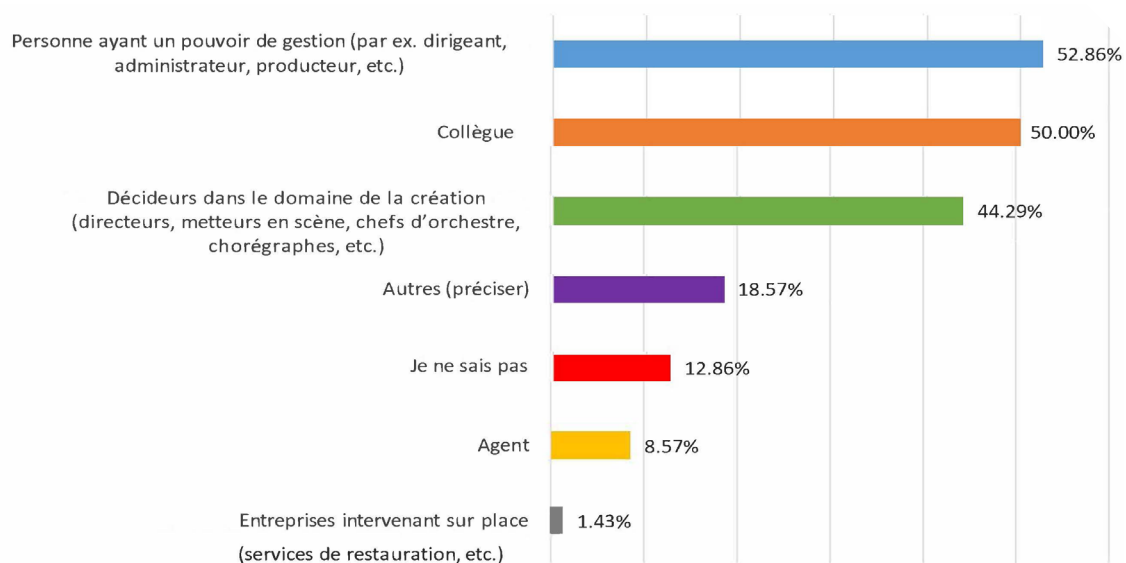
Les auteurs de harcèlement sexuel sont principalement des personnes en position de pouvoir ou des collègues de travail (voir la Figure 4). Plus de la moitié (53 %) des

répondants syndicaux ont indiqué que les auteurs étaient des personnes ayant un pouvoir de gestion, y compris un pouvoir d'embauche, suivis par des collègues (50 %). En outre, 44 % des personnes ayant répondu ont indiqué que l'auteur était une personne ayant un pouvoir sur le contenu créatif. Les résultats de l'enquête menée par SATSAID, en Argentine, sont similaires.

Dans cette enquête, 41 % des personnes ayant déclaré avoir subi une forme de violence au travail ont identifié comme auteur de ces actes leur supérieur hiérarchique, contre 17 % qui ont cité un collègue et 15 %, un client. L'enquête menée par le Syndicat des musiciens finlandais apporte un éclairage supplémentaire sur les collègues auteurs de ces actes: dans la plupart des cas où les victimes ont indiqué que les auteurs étaient des collègues, elles les ont décrits comme «des collègues imposant un respect général dans l'industrie musicale et/ou physiquement forts» (Seye, 2018).

Selon les témoignages fournis dans le cadre de l'enquête du Syndicat des musiciens finlandais, les cas de harcèlement sexuel commis par des tiers (c'est-à-dire des membres du public) sont également fréquents dans les secteurs du spectacle vivant, en particulier dans les domaines de la pop, du rock et du jazz. Des réponses similaires ont été fournies par le Syndicat uni des musiciens et artistes de Colombie (Sindicato Único de Músicos y Artistas de Colombia, SUMARTE) et par la Norwegian Actors' Equity Association.

Figure 4. Auteurs présumés de harcèlement sexuel les plus fréquents



Note: Les pourcentages dans la figure sont supérieurs à 100 % car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

Modalités de travail et harcèlement sexuel dans l'industrie

Un examen plus approfondi des types de modalités de travail les plus courants des victimes de harcèlement sexuel, tels que rapportés dans l'enquête, laisse entendre que l'association entre la nature flexible de l'emploi dans l'industrie et un environnement vulnérable pourrait conduire à des cas de harcèlement sexuel. Les données présentées dans la Figure 5 suggèrent que, selon les réponses des syndicats, la plupart des travailleurs sont victimes de harcèlement sexuel alors qu'ils sont dans des relations de travail moins réglementées ou moins stables en termes de durée et de rémunération, et qu'ils ont moins accès à la représentation syndicale et aux mécanismes de réclamation. Le type de régime de travail le plus souvent signalé comme étant à l'origine du harcèlement sexuel est le travail indépendant et le travail temporaire, qui sont les formes d'accords contractuels les plus courantes dans l'industrie. Parmi les considérations pertinentes, citons le fait que les travailleurs indépendants ou travaillant pour leur propre compte sont généralement moins couverts (en droit comme dans la pratique) par les lois sur l'emploi, les mesures de protection ou les mécanismes de recours.

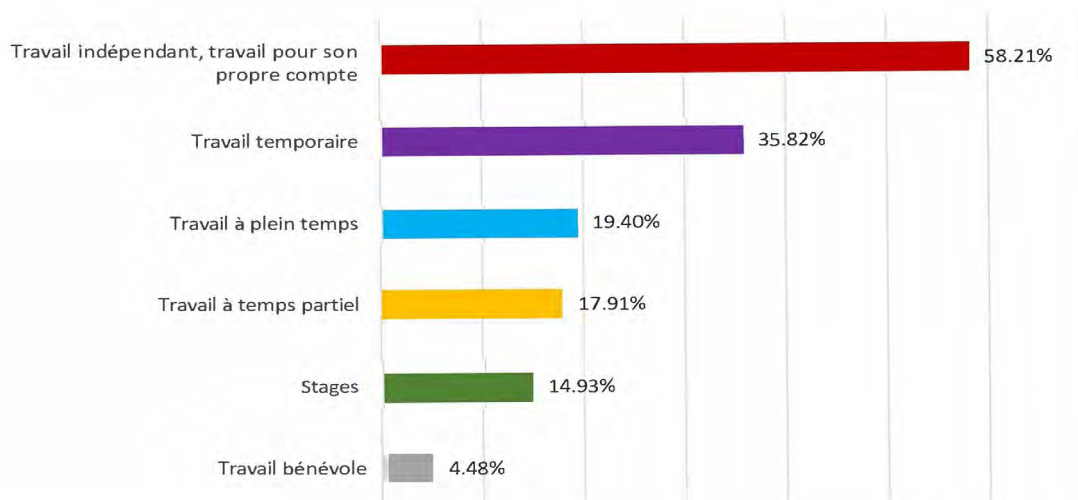
Dans le cas de l'emploi temporaire, la nature de la relation d'emploi recoupe un certain nombre d'aspects qui caractérisent les emplois temporaires dans

l'industrie, notamment la pression pour assurer le poste à venir, la nécessité de survivre dans un environnement hautement compétitif et le besoin de continuer à se constituer un réseau. Toutes ces pressions peuvent porter atteinte à la capacité du travailleur à réagir à un comportement importun, l'exposant ainsi au harcèlement. Ceci, combiné à un manque de réglementation, pourrait accroître à la fois la prévalence du harcèlement sexuel et la tolérance envers lui (Hennekam et Bennett, 2017).

Ces tendances se reflètent dans une étude plus vaste qui couvre les indépendants ou les travailleurs sous contrat à court terme (Bates, 2019), ainsi que dans une étude montrant un risque plus élevé de violence professionnelle et de harcèlement sexuel pour les travailleurs temporaires et à temps partiel par rapport aux travailleurs employés dans des relations d'emploi traditionnelles (Quinlan, 2015).

Dans une enquête menée en 2018 au Royaume-Uni, 60 % des musiciens⁹ ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, 72 % d'entre eux étant indépendants au moment où l'incident s'est produit (ISM, 2018). Ces résultats sont semblables aux réponses de l'enquête menée par Fafo en Norvège, dans laquelle une grande partie des personnes ayant répondu ont déclaré être sous contrat temporaire ou en remplacement sur le lieu de travail lorsque l'incident s'est produit (Fafo, 2018).

Figure 5. Types de modalités de travail les plus communs de victimes déclarant avoir subi un harcèlement sexuel



Note: Les pourcentages dans la figure sont supérieurs à 100 % car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

⁹ Parmi les personnes ayant répondu, 46 % se sont identifiées comme étant de sexe féminin, 16 % comme étant de sexe masculin, 0,17 % comme étant transgenre, 0,17 % comme étant «autre», et 38 % n'ont pas révélé leur sexe.

Dans quels contextes le harcèlement sexuel a-t-il lieu?

- 53,7 % des personnes ayant répondu ont indiqué que le harcèlement sexuel avait tendance à se produire pendant les répétitions (Figure 6).

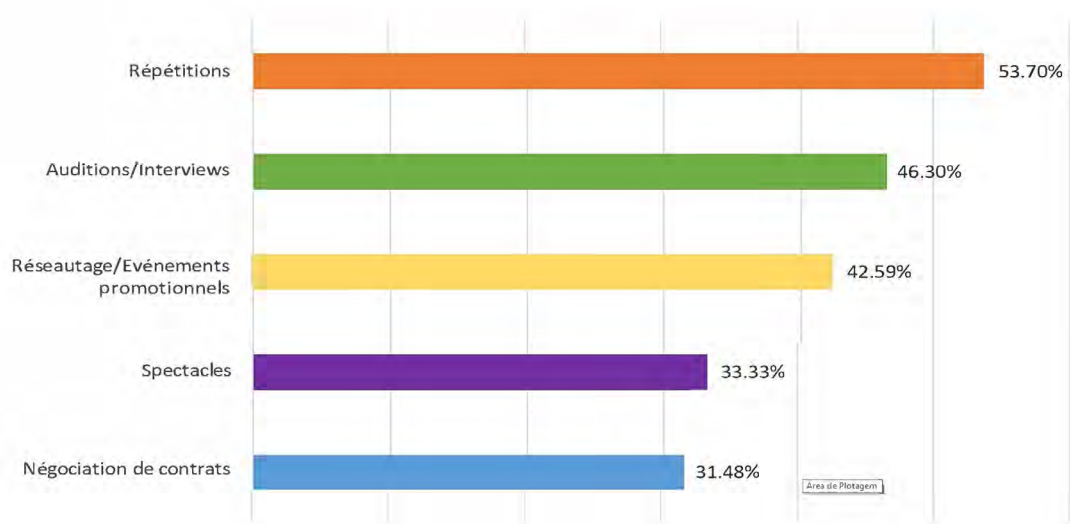
Les personnes travaillant dans de tels contextes sont particulièrement exposées à des comportements de harcèlement sexuel, notamment pendant la représentation de scènes de nudité ou ayant un contenu sexuel. Dans ce cas, la frontière entre ce qui relève de l'interprétation des rôles et ce qui relève de l'abus réel est souvent floue. Un nombre élevé d'incidents survenant dans le cadre du travail artistique, notamment lors du réseautage ou d'événements promotionnels, a également été signalé. Ce constat est corroboré par la littérature actuelle, qui souligne comment une culture de contacts et de réseaux plus informels peut donner lieu à des situations de vulnérabilité, en particulier pour les femmes (Hennekam et Bennett, 2017). En

conséquence, les comportements et commentaires à caractère sexuel sont souvent plus courants dans les situations de réseautage informel et peuvent même, dans certains cas, être prévus à l'avance ou acceptés. On peut en venir ainsi à des situations où les femmes sont plus exposées aux cas de harcèlement sexuel, par exemple lors d'auditions ou d'entretiens (Federation of Entertainment Unions, 2013).

46,3 pour cent des personnes ayant répondu ont indiqué que des incidents de harcèlement sexuel s'étaient produits pendant les auditions ou les entretiens.

L'exposition des travailleurs à des situations de harcèlement sexuel lors d'auditions ou d'entretiens peut être liée à la combinaison d'un environnement concurrentiel fort et des relations de pouvoir inégales compte tenu de la nécessité pour les travailleurs d'avoir des rôles, ce qui donne aux metteurs en scène ou aux chorégraphes un grand pouvoir de décision lors de l'attribution d'un rôle important (Banks et Milestone, 2011). S'il n'a pas été possible d'établir un lien entre l'endroit où le harcèlement sexuel a eu lieu et le type

Figure 6. Dans quels contextes ont lieu la plupart des cas de harcèlement sexuel signalés?



Note: Les pourcentages dans la figure sont supérieurs à 100 % car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

de harcèlement sexuel subi, certains des cas rapportés dans les réponses des syndicats laissent penser que c'est le plus souvent pendant les répétitions et les auditions que l'on observe un langage humiliant ou une conduite hostile, ou encore des situations de quiproquo. En outre, l'informalité relevée dans l'industrie du divertissement s'étend aux pratiques de recrutement, qui peuvent fonctionner en dehors des canaux officiels (Hennekam et Bennett, 2017). Les carrières dans l'industrie sont souvent menées de manière individuelle et offrent peu de possibilités d'emploi stable. Les travailleurs peuvent donc avoir un sentiment de vulnérabilité, car ils manquent d'autorité et ont peu d'autonomie

pour ce qui est du type de travail qu'ils obtiennent. En conséquence, les réseaux informels sont souvent utilisés comme une des principales approches attentistes pour débiter, développer et conserver un emploi (Hennekam et Bennett, 2017). Lorsque le réseautage a lieu lors de rencontres sociales occasionnelles, la frontière fine entre vie personnelle et vie professionnelle est faussée (Gruber, 2019). Une enquête sur l'activité théâtrale norvégienne a révélé que les nouvelles recrues sont particulièrement exposées à des situations vulnérables dans lesquelles elles sont plus exposées au harcèlement sexuel, à cause de la nature informelle du processus de recrutement (Kleppe et Røyseng, 2016).

► 4. Cadres juridiques traitant du harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement

Les gouvernements réagissent de plus en plus au harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement, et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général. Dans l'enquête réalisée pour la présente note, plus de 88% des personnes ayant répondu ont déclaré avoir connaissance de cadres juridiques nationaux traitant du harcèlement sexuel. Certains de ces cadres couvrent des secteurs économiques, y compris ceux de l'industrie du divertissement, par le biais de la législation du travail. Cependant, les réponses de certains syndicats à l'enquête, notamment celles du Syndicat finlandais des musiciens et du Creo (syndicat norvégien des arts et de la culture), ont souligné la nature limitée de la portée de ces réglementations du travail, compte tenu du statut de nombreux travailleurs indépendants ou à leur compte.

Le harcèlement sexuel dans les législations nationales

Le Tableau 4 offre un aperçu de certains cadres nationaux traitant du harcèlement sexuel par le biais de la législation sur l'emploi ou la sécurité et la santé au travail. D'autres lois, y compris les lois pénales, sont incluses à titre de référence, car elles peuvent assurer la protection de tous les individus dans le monde du travail, notamment lorsqu'il n'existe aucune

autre disposition légale. Les travailleurs de l'industrie du divertissement qui ont le statut de salarié ont accès à une protection plus large, car ils sont couverts par la législation nationale ou régionale sur la sécurité et la santé au travail ou par le droit du travail. Par exemple, dans la province de l'Ontario au Canada, au titre de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et en Finlande, au titre de la Loi sur la sécurité et la santé au travail, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, est explicitement interdit et est considéré comme un risque professionnel. En outre, dans de nombreux cas, comme en Suisse et dans la province du Québec au Canada, bien qu'il n'y ait pas de dispositions explicites sur la question du harcèlement ou du harcèlement sexuel dans les législations respectives sur la santé et la sécurité au travail, les employés peuvent, lorsque le harcèlement sexuel entraîne un préjudice professionnel, demander réparation au titre de ces législations. Dans d'autres pays, dont la Lettonie, le Maroc et la Norvège, ainsi que dans la province du Québec, le harcèlement sexuel est considéré comme une infraction au droit du travail. Par exemple, au Québec, le harcèlement sexuel est visé par la disposition sur le harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail.

Tableau 4. Cadre juridiques nationaux relatifs au harcèlement sexuel

Pays	Disposition relatives au harcèlement sexuel				Loi spécifique au harcèlement sexuel (sur le lieu de travail)
	Normes du Travail ¹	Santé et sécurité au travail ²	Lois sur l'égalité et la non-discrimination	Autres dispositions (civiles, pénales, autres)	
Argentine	√	√	√		
Australie			√	√ [Civiles; pénales] La loi sur la discrimination sexuelle fait du harcèlement sexuel une infraction civile, mais certains types de harcèlement peuvent également constituer des infractions au droit pénal.	
Brésil ³		√	√	√ [Pénales]	
Canada (Ontario)	√		√	√ [Civiles; pénales]	
Canada (Québec)				√ [Civiles; pénales]	
Colombie				√ [Pénales]	√ ⁴
Costa Rica					√
Finlande		√	√		
Gambie ⁵				√	
Allemagne			√		
Lettonie	√			√ [Pénales]	
Mexique			√	√ [Loi générale sur le droit des femmes à une vie sans violence]	
Maroc	√			√ [Loi 303-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes] et [Pénales]	
Pays-Bas		√			
Nouvelle-Zélande	√		√	√ [Civiles; pénales]	
Norvège	√		√	√ [pénales]	
Pérou				√	√
République de Corée	√		√		
Sénégal ⁶					
Serbie			√	√ [pénales]	√
Afrique du Sud			√	√ [Loi sur la protection contre le harcèlement, 2011] et [Pénales]	
Suède	√		√ ⁷		
Suisse	√		√ ⁸	√ [Civiles; pénales]	
Royaume-Uni			√	√ [Pénales]	

^{1,2} S'applique généralement aux travailleurs reconnus comme des employés, avec quelques exceptions.

³ La législation du travail et la législation sur l'égalité ou la non-discrimination ne contiennent aucune disposition explicite interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Référence dans le code pénal.

^{4,7,8} S'applique uniquement aux employés, les indépendants sont exclus.

⁵ La législation du travail ne contient aucune disposition interdisant le harcèlement sexuel. Référence dans la Loi sur les femmes, 2010, et la Loi sur les délits sexuels (dispositions pénales).

⁶ La législation du travail ne contient aucune disposition interdisant le harcèlement sexuel. Référence dans le code pénal.

L'Encadré 2 présente l'exemple de la législation pertinente de la Suède et certaines des limites associées au statut d'emploi accordé aux artistes.

Encadré 2. Suède: Législation relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le cadre juridique de la Suède, notamment la Loi sur la discrimination et la Loi sur l'environnement de travail, contient des dispositions visant à prévenir le harcèlement sur le lieu de travail. La Loi sur la discrimination est particulièrement pertinente. Tout d'abord, le harcèlement sexuel est identifié comme une forme de discrimination et est défini dans la loi comme «un comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité d'une personne» (section 4.5 du chapitre 1). Ensuite, la section 3 du chapitre 2 oblige l'employeur à enquêter et à prendre des mesures contre le harcèlement ou le harcèlement sexuel. L'obligation de l'employeur se réfère aux événements sur le lieu de travail, mais pas exclusivement. Dans la section 3 du chapitre 2, l'expression «en rapport avec le travail» peut faire référence à des événements liés au travail, tels que des voyages d'affaires ou des événements sociaux. Il convient également de noter que, bien que ces lois soient fondées sur la relation entre employeurs et employés, certaines dispositions s'appliquent à d'autres catégories. Cette obligation s'applique également aux stagiaires et aux travailleurs temporaires ou détachés. De plus, la section 18 du chapitre 2 stipule qu'un employeur ne peut pas faire subir de représailles à un employé qui aurait: «(1) signalé ou attiré l'attention sur le fait que l'employeur a agi contrairement à la présente loi, (2) participé à une enquête menée en vertu de la présente loi, ou (3) rejeté ou cédé à un harcèlement ou un harcèlement sexuel de la part de l'employeur.»

En janvier 2017, des modifications ont été apportées à la Loi sur la discrimination. Des dispositions, basées sur la coopération entre employeurs et employés, ont été imposées au chapitre 3. La section 1 du chapitre 1 indique: «Les employeurs et les employés doivent adopter des mesures actives visant à instaurer l'égalité des droits et des chances dans la vie professionnelle, indépendamment du sexe, de l'appartenance ethnique, de la religion ou de toute autre croyance, et en particulier à lutter contre la discrimination dans la vie professionnelle pour ces motifs». En ce qui concerne les dispositions relatives au harcèlement sexuel en particulier, la section 6 du chapitre 3 indique l'obligation pour

l'employeur de «prendre des mesures visant à empêcher et prévenir qu'un employé soit victime de harcèlement ou de représailles liés au sexe, à l'appartenance ethnique, à la religion ou à toute autre croyance, ou de harcèlement sexuel». Enfin, en vertu de la section 13 du chapitre 3, les employeurs qui emploient 25 employés ou plus doivent élaborer tous les trois ans un plan d'égalité de genre, comprenant des mesures relatives au harcèlement sexuel, et la manière dont les employeurs entendent mettre en œuvre ce plan. Il est également demandé d'inclure, dans le prochain plan, un compte rendu sur la manière dont les mesures du plan actuel ont été mises en œuvre.

Toutefois, les mesures susmentionnées couvrent principalement la relation entre les employeurs et les employés, et n'incluent donc pas le grand nombre d'artistes indépendants, travaillant à leur compte ou relevant de contrats de travail de courte durée. La création d'une commission contre le harcèlement dans les arts du spectacle, mise en place par l'organisation patronale Svensk Scenkonst (Association suédoise des arts du spectacle) et le syndicat Teaterförbundet, témoigne de leurs efforts pour relever le défi permanent auquel est confrontée l'industrie.

La situation est similaire en ce qui concerne la protection offerte par la Loi sur l'environnement de travail, qui couvre l'emploi et la sécurité et la santé au travail. Cette protection est limitée aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail définissant la relation entre l'employeur et l'employé, ce qui entraîne l'exclusion de facto de nombreux travailleurs de l'industrie du divertissement.

À la lumière de ce qui précède, il convient de noter que la Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, «protège les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail (...) quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur» (article 2).

Couverture des cadres juridiques actuels

En ce qui concerne la question de la couverture, la plupart des pays disposent de lois contre la discrimination ou de lois promouvant l'égalité dans tous les secteurs de l'économie. Dans ces lois, le harcèlement sexuel est généralement couvert dans le cadre de la discrimination fondée sur le sexe, ou par une disposition distincte. Comme cette législation englobe généralement tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, elle est donc applicable aux travailleurs de l'industrie du divertissement, qui sont souvent des travailleurs indépendants ou à leur compte. Elle couvre également les situations qui se produisent en dehors du lieu de travail physique. Une exception notable est le cas de la Loi suisse sur l'égalité de genre, qui ne s'applique qu'aux relations de travail entre employeurs et employés (article 2).

Il est également intéressant d'analyser la législation à la lumière de l'article 3 de la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui stipule que la convention «s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail: a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés lorsqu'ils servent de lieu de travail; b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires; c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail; d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication; e) dans le logement fourni par l'employeur; et f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail».

Ceci est particulièrement pertinent pour l'industrie du divertissement, dans lequel, comme le montrent les réponses à l'enquête, un grand nombre d'incidents se produisent à la périphérie du travail artistique, notamment dans les événements de réseautage et de promotion. La Loi australienne de 1984 sur la discrimination sexuelle, en vertu de laquelle le harcèlement sexuel ne doit pas nécessairement avoir lieu sur le lieu de travail pour être illégal, est également pertinente. Le harcèlement sexuel au travail peut également avoir lieu dans des lieux associés au travail, tels que les conférences et les centres de formation, les restaurants pour les déjeuners professionnels, les hôtels pour les déplacements professionnels ou les fêtes de bureau. En outre, en vertu de La loi sur la discrimination sexuelle, un employeur ou un mandant¹⁰, y compris un syndicat, est responsable des actes de harcèlement sexuel commis par des employés ou des agents dans le cadre de leurs fonctions, sauf si toutes les mesures

raisonnables ont été prises par l'employeur ou le mandant pour empêcher le harcèlement sexuel.

Enfin, il est important de noter que la plupart des pays étudiés ont mis en place des dispositions pénales sur le harcèlement sexuel ou la violence sexuelle, y compris les incidents de harcèlement sexuel. C'est le cas du code pénal du Sénégal et de celui du Pérou. Dans ce dernier, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut constituer à la fois une infraction professionnelle et un délit pénal, car le décret législatif n° 1410, qui stipule les nouvelles obligations des employeurs, a également modifié le code pénal (Encadré 3). Quatre nouveaux délits ont été inclus dans le code pénal: le harcèlement, le harcèlement sexuel, la diffusion de matériel audiovisuel ou audio à contenu sexuel, et le chantage sexuel. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une infraction pénale aggravée passible d'une peine d'une peine d'emprisonnement d'un minimum de quatre ans et d'un maximum de huit ans.

Encadré 3. Pérou: Législation relative au harcèlement sexuel

En juillet 2019, le décret législatif n° 1410 modifiant la Loi n° 27942 sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel a été approuvé par le Conseil des ministres du Pérou (Gouvernement du Pérou, 2019). Ce décret définit de nouvelles mesures de prévention et de répression pour les employeurs en matière de harcèlement sexuel. Les employeurs doivent protéger les droits des personnes qui signalent des incidents de harcèlement sexuel.

En outre, l'employeur doit procéder à une évaluation annuelle des incidents et des risques d'incidents de cette nature. Les employeurs doivent également former leurs employés à la prévention des actes de harcèlement sexuel, et les organisations comptant plus de 20 employés doivent veiller à mettre en place un comité d'intervention contre le harcèlement sexuel. Les organisations de moins de 20 employés doivent compter, parmi ceux-ci, un représentant chargé de lutter contre le harcèlement sexuel. Ces dispositions s'appliquent aux personnes dans le cadre de toutes les dispositions contractuelles, y compris les personnes en formation, les sous-traitants, les employés d'entreprises de services spéciaux et d'externalisation (Gouvernement du Pérou, 2019b).

¹⁰ En vertu de la loi, un «mandant» est défini, en ce qui concerne un travailleur sous contrat, comme une personne pour laquelle le travailleur sous contrat effectue un travail en vertu d'un contrat entre l'employeur et lui.

Responsabilités des employeurs

Encadré 4. Obligations et responsabilité de l'employeur pour la santé et la sécurité des employés - domaines clés

- La responsabilité du fait d'autrui est la responsabilité du supérieur pour les actes de son subordonné ou, plus largement, la responsabilité de tout tiers qui avait «le droit, la capacité ou le devoir de contrôler» les activités d'un contrevenant.
- L'employeur a l'obligation légale de protéger la sécurité des employés, en vertu d'une législation telle que la SST, et de prendre raisonnablement soin de la sécurité de ses employés dans le cadre de leur travail.

La responsabilité du fait d'autrui est présente dans plusieurs lois traitant du harcèlement sexuel (Encadré 4). Par exemple, en Serbie, la Loi sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail, 2010, rend l'employeur «responsable de tout dommage que le responsable ou l'employé qui se livre au harcèlement cause à un autre employé du même employeur» (article 9).

La responsabilité de l'employeur pour toute conduite d'un employé, avec ou sans sa connaissance et son approbation, se retrouve également dans d'autres textes juridiques, notamment la Loi sur l'égalité, 2010, du Royaume-Uni et la Loi sur la santé et la sécurité au travail de la province de l'Ontario, au Canada.

Les employeurs détiennent également d'autres responsabilités plus larges, en particulier l'obligation de prendre des dispositions ou des mesures raisonnables visant à prévenir ou arrêter toute violence et tout harcèlement. La Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, énumère également une série d'obligations qui devraient être reflétées dans la législation nationale. L'article 9 stipule que

«Les lois et règlements adoptés après la ratification de la convention devraient exiger des employeurs qu'ils prennent des mesures appropriées, correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment en adoptant et en mettant en œuvre une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement; en tenant compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail; en identifiant les dangers et en évaluant les risques de violence et de harcèlement; et en fournissant aux travailleurs et autres personnes concernées des informations et une formation».

Si certaines lois ne s'étendent pas davantage sur l'obligation de prendre des mesures raisonnables, comme le Code des obligations (article 328) et la Loi sur le travail (article 6, paragraphe 1) de la Suisse, d'autres dictent les obligations des employeurs.

Par exemple, dans la province du Québec, au Canada, en vertu de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, tous les employeurs sont tenus de mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique (y compris le harcèlement sexuel) et une procédure d'examen des plaintes.

En Allemagne, la Loi générale sur l'égalité de traitement prescrit une série d'obligations pour les employeurs en matière de prévention du harcèlement sexuel, ainsi que l'obligation de réagir à un harcèlement sexuel détecté par «des mesures appropriées, telles que la mise en garde, la mutation, la relocalisation ou le licenciement de l'employé concerné». Un autre exemple est la Loi coréenne de 2018 sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'aide à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que la Loi sur les normes du travail, qui contiennent des dispositions relatives à l'obligation des employeurs de prévenir le harcèlement sexuel (Encadré 5).

Encadré 5. Gouvernement de la République de Corée: Nouvelles dispositions sur le harcèlement sexuel dans la Loi sur l'égalité des chances et le droit du travail

En 2018, le gouvernement de la République de Corée a introduit des modifications à la Loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'aide à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les principaux changements sont l'obligation pour les employeurs de fournir une formation préventive annuelle sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'obligation d'enquêter sans délai et l'interdiction de mesures désavantageuses à l'encontre des victimes ou des plaignants et des témoins, telles que le licenciement, la rétrogradation ou d'autres mesures disciplinaires. Les modifications imposent également l'obligation de confidentialité à toute personne qui examine une plainte, reçoit un signalement ou participe à une enquête. En outre, lorsque le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est confirmé, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour protéger la victime, par exemple en lui proposant de changer de lieu de travail ou un congé payé. La protection s'étend également au-delà du lieu de travail physique, à des occasions telles que les déplacements professionnels, les fêtes et autres événements sociaux.

Des modifications ont également été apportées à la Loi sur les normes du travail de la République de Corée, en premier lieu pour définir le harcèlement au travail: «un acte d'un employeur ou d'un employé qui cause une souffrance physique ou mentale ou détériore l'environnement de travail d'un autre employé en profitant de son statut ou de sa relation sur le lieu de travail au-delà du cadre approprié du travail».

Les modifications établissent également de nouvelles obligations pour les employeurs, semblables à celles prévues par la Loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'aide à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, telles que l'interdiction du harcèlement sur le lieu de travail, l'obligation d'examiner les plaintes et la protection de la personne qui dépose la plainte, notamment contre toute forme de représailles. Enfin, les travailleurs peuvent désormais être indemnisés pour les effets néfastes du harcèlement au travail. À cet égard, un amendement à la Loi sur l'assurance contre les accidents du travail ajoute ce qui suit à la définition de la maladie professionnelle: «maladie causée par une détresse mentale liée au travail et due à un harcèlement sur le lieu de travail, tel qu'une agression verbale de la part de clients».

Mécanismes de suivi et d'application

Suite à la ratification de la convention n° 190, les Membres devraient également adopter des mécanismes pour surveiller et appliquer les lois nationales et assurer un accès facile à des recours appropriés et efficaces. Par exemple, ils devraient garantir l'accès à des procédures de plainte et d'enquête, ainsi qu'à des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail (article 10b(i)), et une protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles (article 10b(iv)).

Si des mesures existent dans un certain nombre de pays, elles tendent à être dispersées dans différents corpus juridiques.

- Une disposition de la Loi norvégienne sur l'environnement de travail, section 2 A-2, bien que non limitée aux cas de harcèlement sexuel, offre une protection contre les représailles liées au signalement de toute condition censurable dans l'entreprise de l'employeur.
- En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario (Canada), l'employeur a l'obligation d'évaluer le risque de violence sur le lieu de travail, afin d'élaborer et de maintenir, en consultation avec le comité ou un représentant de la santé et de la sécurité, un programme écrit ¹¹ destiné à mettre en œuvre une politique de lutte contre la violence et le harcèlement au travail, exigée par la clause 32.0.1(1) (b) de la même loi.

Prévention de l'arbitrage forcé et des accords de non-divulgaration

Sous l'impulsion du mouvement #MeToo, plusieurs États des États-Unis ont examiné des projets de loi ou adopté des lois interdisant l'arbitrage forcé et les accords de non-divulgaration dans le contexte du harcèlement sexuel.

- En Californie (États-Unis), le projet de loi n° 820 du Sénat a ajouté la section 1001 au Code de procédure civile de la Californie en janvier 2019. Connue sous le nom de Stand Together Against Nondisclosure («STAND»), la législation interdit toute disposition dans un règlement à l'amiable qui empêche la divulgation d'informations relatives à une réclamation légale concernant des actes de harcèlement.
- Une législation similaire est entrée en vigueur en décembre 2017 dans le New Jersey, aux États-Unis. Elle interdit les clauses qui obligent la victime à

11 32.0.2 (1) L'employeur élabore et maintient un programme visant à mettre en œuvre la politique en matière de violence au travail exigée en vertu de la clause 32.0.1 (1) (a) (...). (2) Sans limiter la portée générale du paragraphe (1), le programme: a) comprend des mesures et des procédures visant à contrôler les risques identifiés dans l'évaluation requise en vertu du paragraphe 32.0.3 (1) comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel; b) comprend des mesures et des procédures permettant de demander une aide immédiate lorsque la violence au travail se produit ou est susceptible de se produire; c) comprend des mesures et des procédures permettant aux travailleurs de signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur; d) énonce la façon dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et y donnera suite; e) comprend tout élément prescrit.

renoncer à tout droit ou recours procédural ou substantiel en cas de harcèlement.

- Un projet de loi du Sénat est actuellement examiné par la commission du travail du Sénat, l'Assemblée de l'État de New York, intitulé «An Act to Amend the Labor Law, in Relation to Contract Provisions Waiving Certain Substantive and Procedural Rights». Ce projet de loi aurait pour effet d'interdire les clauses des contrats de travail visant à dissimuler des informations relatives à une plainte pour discrimination, non-paiement de salaire, représailles, harcèlement ou violation de l'ordre public (Tippett, 2018).

L'Encadré 6 ci-dessous donne un aperçu des pratiques en matière d'arbitrage forcé et d'accords de non-divuligation.



© pixabay

Encadré 6. Arbitrage forcé et accords de non-divuligation

L'arbitrage forcé fait référence à une disposition incluse dans le contrat de travail qui oblige les employés à régler leurs différends sur le lieu de travail par le biais d'un processus de négociation extrajudiciaire plutôt que par la voie judiciaire. L'arbitrage forcé est obligatoire et les employés sont tenus de renoncer à leur droit d'intenter une action en justice, de participer à un recours collectif ou de faire appel. La décision est contraignante, et les résultats ne sont pas publics.

Les clauses d'arbitrage obligatoire sont souvent associées à des accords de non-divuligation empêchant les victimes de parler d'un accord ou des événements qui l'ont précédé. Les accords de non-divuligation sont courants dans l'industrie du divertissement (Breeland, 2018). Bien qu'ils puissent être utilisés pour contrôler le partage inapproprié d'informations confidentielles,

les accords de non-divuligation ont également été utilisés pour couvrir des incidents de harcèlement sexuel, notamment par le biais de dispositions empêchant les artistes de divulguer des informations dans le cadre de leur emploi. Plusieurs critiques ont été formulées quant à l'impact négatif que ces dispositions peuvent avoir sur les victimes de harcèlement, et elles sont susceptibles d'être utilisées par des personnes en position de pouvoir pour faire taire les victimes. Ces critiques ont donné lieu à des appels en faveur d'une réglementation et d'une surveillance accrues de l'utilisation des accords de non-divuligation pour couvrir les abus, ou de l'interdiction des accords de non-divuligation dans les affaires d'agression et de harcèlement sexuels (Prasad, 2018).

► 5. Dialogue social bipartite entre syndicats et employeurs/organisations d'employeurs

- Des mesures existent pour permettre la collaboration entre les syndicats et les employeurs/organisations d'employeurs sur les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel.
- La loi et les politiques, bien que non suffisantes, devraient aider à déclencher des actions par le biais d'initiatives conjointes.

- Les initiatives conjointes en cours comprennent des codes de conduite, des conventions collectives ou des programmes conjoints, notamment des enquêtes conjointes visant à déterminer l'ampleur du problème du harcèlement sexuel dans les secteurs respectifs de l'industrie du divertissement et à évaluer l'existence de pratiques émergentes.

Étant donné la nature évolutive de la législation sur le harcèlement sexuel, les initiatives des travailleurs et des employeurs restent des outils essentiels pour lutter contre le problème. Environ 69 % des personnes ayant répondu ont confirmé l'existence de mesures par lesquelles les syndicats et les organisations d'employeurs collaborent pour lutter contre le harcèlement sexuel.

D'une manière générale, si les lois et les politiques ne suffisent pas à garantir une réponse efficace au harcèlement sexuel au travail, elles sont néanmoins importantes pour déclencher au niveau national des actions visant à traiter et prévenir le harcèlement sexuel, notamment par le biais d'initiatives conjointes entre les employeurs et les syndicats. Elles sont également importantes pour pénaliser le harcèlement dans le monde du travail, et ont donc un effet dissuasif.

5.1. Initiatives syndicales

En ce qui concerne les mesures prises par les syndicats, plus de 46 % des personnes ayant répondu ont indiqué que les conventions collectives, et les dispositions spécifiques qu'elles contiennent, étaient des mesures courantes utilisées par les syndicats pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Campagnes de sensibilisation

Les outils de campagne visant à sensibiliser les travailleurs à la violence et au harcèlement, ainsi que les codes de conduite ou les politiques à suivre, ont également été mentionnés par les syndicats interrogés (46,7 % et 45,0 %, respectivement) (Figure 7). Dans le sillage du phénomène #MeToo, un certain nombre de campagnes de sensibilisation ont été mises en place par les syndicats de l'industrie du divertissement. Outre les

Figure 7. Méthodes et mesures des syndicats pour lutter contre la violence et le harcèlement



Note: Les pourcentages indiqués dans la figure sont supérieurs à 100% car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

données recueillies dans le cadre de l'enquête, des recherches plus poussées ont permis d'identifier d'autres initiatives, dont plusieurs sont présentées dans le Tableau 5.

Tableau 5. Campagnes de sensibilisation au harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement

Pays	Syndicat	Campagne	Informations et commentaires
Argentine	SATSAID	Campagne contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	La campagne contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail a été lancée en 2019. Dans le cadre de cette campagne, le SATSAID (représentant les travailleurs de la télévision) a mené une enquête à l'échelle de cette industrie sur la violence au travail (voir section 3.2 ci-dessus). Suite à cette enquête, une convention collective est en cours de discussion pour garantir un congé pour les femmes victimes de violence domestique. En outre, le SATSAID travaille sur un protocole permettant aux entreprises d'offrir aux femmes et aux autres travailleurs une protection contre la violence et le harcèlement, ainsi qu'un protocole interne pour aider les syndicats à identifier et à traiter les cas de violence et de harcèlement.
Belgique	ACOD Cultuur	Engagement Arts	Engagement Arts est une campagne menée par des artistes, soutenue par ACOD Cultuur, pour promouvoir un secteur artistique inclusif et sans harcèlement.
Finlande	Women in Film and Television (WIFT) Finlandia	#kulissientakana	#kulissientakana («dans les coulisses») est une campagne diffusée sur les réseaux sociaux par des femmes du secteur des arts du spectacle, inspirée par le mouvement #MeToo, plus vaste et international.
France	Syndicat français des artistes-interprètes (SFA) et Fédération nationale des syndicats du spectacle, cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) ¹²	L'Envers du décor	L'Envers du décor est un espace sécurisé de partage de témoignages anonymes et d'expériences pour les travailleurs du secteur des arts du spectacle. La plateforme Web fournit également des ressources et des conseils pour les travailleurs qui sont victimes ou témoins de violences sexuelles dans leur environnement de travail.
Sénégal	Association des musiciens (AMS) et Association des juristes sénégalais (AJS)	Charte sur la violence et le harcèlement, unités de soutien et campagnes de sensibilisation	Le partenariat a abouti à la création d'unités de soutien dans différentes régions du Sénégal, en utilisant le réseau de juristes de l'AJS. Les musiciens sénégalais bénéficient d'un soutien psychologique et d'une assistance juridique pour faire face aux problèmes de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe. En outre, grâce à cette collaboration, des «paralégaux» ont été formés parmi les membres de l'AMS afin de renforcer la capacité du syndicat à aider ses affiliés. Des campagnes de sensibilisation à la violence contre les femmes et les filles en général, mais en particulier dans le secteur de la musique, ont été organisées et une charte pour lutter contre la violence et le harcèlement a été signée en décembre 2019 par les deux organisations.
Afrique du Sud	Sisters Working in Film and Television (SWIFT) y South African Guild of Actors (SAGA)	#ThatsNotOk	La campagne #ThatsNotOk comprend une série de courtes vidéos mettant en scène des incidents réels ressortant de l'enquête menée auprès des femmes du secteur du cinéma entre janvier et avril 2019 par le même groupe.
Royaume-Uni	Equity and the Musicians' Union	Safe Space campaign	La campagne Safe Space a été mise en place pour informer et sensibiliser les artistes. Divers outils et ressources ont été mis à leur disposition, comme un guide sur les comportements inacceptables et les bonnes pratiques, et des conseils pour les membres qui sont victimes ou témoins de harcèlement ou d'agressions sexuelles.

¹² Syndicat français des artistes-interprètes (SFA) y Fédération nationale des syndicats du spectacle, cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC).

Codes de conduite des syndicats

En ce qui concerne les codes de conduite ou les politiques élaborés par les syndicats, 45% des personnes ayant répondu ont indiqué utiliser ces mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel. Grâce à des recherches complémentaires, nous avons confirmé que plusieurs syndicats avaient mis en place des codes de conduite afin de provoquer un changement de culture ¹³. Le Tableau 6 présente les codes de conduite décrits par les syndicats interrogés.

Tableau 6. Codes de conduite identifiés par les syndicats interrogés

Pays	Syndicat	Code de conduite
Canada (Québec)	Union des artistes	Le code de conduite, élaboré par l'Union des artistes et approuvé par 43 organismes, syndicats, associations et groupes culturels, se présente sous la forme d'une affiche. Il est distribué dans les lieux de travail des différents secteurs culturels du Québec.
Afrique du Sud	SAGA y SWIFT	Un code de bonnes pratiques définissant des principes et des politiques pour l'élimination du harcèlement sexuel dans le secteur du cinéma et de la télévision a été mis en place.
États-Unis	Screen Actors Guild–American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA)	Un code de conduite sur le harcèlement sexuel, avec le slogan «Stop. Support. Report», fait partie d'une stratégie plus large visant à lutter contre le harcèlement sexuel dans cette industrie. Le code de conduite fournit des conseils pratiques pour comprendre le harcèlement sexuel, les obligations légales et contractuelles des employeurs et la manière de traiter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans l'environnement s'y rapportant.
	Actors' Equity Association	Un code de conduite concis a été élaboré pour promouvoir un environnement respectueux, sans discrimination ni harcèlement.

Permanences téléphoniques et points de contact

Les mesures prises par les syndicats pour lutter contre le harcèlement sexuel comprennent des permanences téléphoniques ou des points de contact pour conseiller et soutenir les victimes (selon 38,3% des personnes ayant répondu). Des recherches supplémentaires ont identifié les lignes d'assistance téléphonique existantes dont le but est de conseiller les artistes et de les protéger contre le harcèlement sexuel au travail, par exemple la Women in Film Helpline gérée par Women in Film Los Angeles ¹⁴. Lancée en 2017, cette ligne téléphonique est un programme intégré qui offre des ressources et un soutien aux personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel alors qu'elles travaillaient dans l'industrie du divertissement. La ligne téléphonique a été étendue à New York en 2019, en partenariat avec New York Women in Film and Television et l'Actors Fund. D'autres pays ont mis en place des lignes d'assistance téléphonique pour les victimes d'intimidation et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. C'est le cas par exemple du Canada, du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni. Le syndicat des acteurs du Chili (Sindicato de Actores de Chile, SIDARTE) a créé une adresse e-mail spécifiquement destinée aux artistes qui souhaitent signaler un acte de violence fondé sur le sexe, notamment de harcèlement sexuel.

Autres initiatives et programmes

Parmi les autres initiatives lancées par les syndicats, figure le guide *Workplace guide to dealing with sexual harassment* rédigé en 2018 par BECTU, le syndicat britannique des médias et du divertissement. Ce guide comprend des informations sur les procédures à suivre en cas d'incident et sur les lois traitant du harcèlement sexuel au travail, notamment la Loi sur l'égalité de 2010.

5.2. Initiatives conjointes entre les syndicats et les organisations d'employeurs

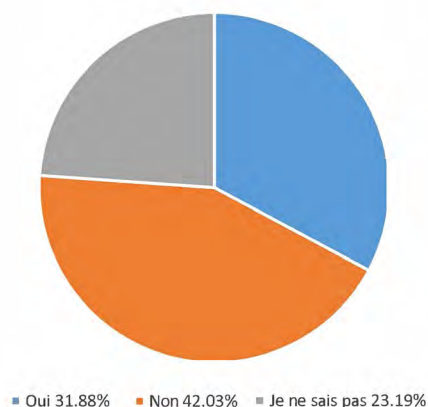
La majorité des syndicats participant à l'enquête (42 %) ont répondu qu'il n'existait pas de mécanisme de dialogue social bipartite traitant du harcèlement sexuel et 23,2 % des syndicats ont répondu qu'ils n'avaient pas connaissance d'un tel mécanisme. Toutefois, 31,9 % ont signalé l'existence d'une sorte d'initiative conjointe entre les syndicats et les organisations d'employeurs dans leur pays (Figure 8) ¹⁵.

¹³ Pour consulter un ensemble de codes de conduite, de politiques, de campagnes et d'autres initiatives, voir le site de la Fédération internationale des acteurs - Combattre le harcèlement sexuel: ressources, bonnes pratiques et inspiration. (<https://fia-actors.com/policy-work/sexual-harassment-and-gender-equality/combating-sexual-harassment-resources-inspiration-and-good-practice/>, consulté le 3 décembre 2019).

¹⁴ Women in Film Los Angeles est une branche de Women in Film and Television International.

¹⁵ Allemagne, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Espagne, France, Mexique, Norvège, Ouganda, République de Corée, Royaume-Uni et Suède.

Figure 8. Mécanismes de dialogue social bipartite en place



Note: Les pourcentages indiqués dans la figure sont supérieurs à 100% car les personnes ayant répondu pouvaient choisir plusieurs réponses.

Au-delà des mécanismes spécifiques, un certain nombre d'initiatives, de codes ou de programmes communs ont été mis en évidence par les résultats de l'enquête et par des recherches supplémentaires. Plusieurs syndicats, par exemple, ont indiqué qu'ils participaient activement à des enquêtes conjointes visant à déterminer l'ampleur du problème du harcèlement sexuel dans leur secteur et à évaluer l'existence de pratiques émergentes, telles que des directives éthiques ou des codes de pratique communs, ainsi que des initiatives et des programmes propres à l'industrie.

Ces conclusions et d'autres rapports indiquent qu'il existe un certain nombre d'accords au niveau de l'entreprise ou du secteur couvrant le harcèlement sexuel. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), le syndicat unifié des services allemand, a signalé que dans chaque institution publique des secteurs du spectacle vivant ou de l'audiovisuel, des accords ont été conclus entre l'employeur et le comité d'entreprise représentant les travailleurs de ces secteurs, dans le but de prévenir

le harcèlement sexuel et de respecter les dispositions légales nationales, comme la Loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Une personne interrogée a attiré l'attention sur un accord conclu au Royaume-Uni entre la British Broadcasting Corporation (BBC) et BECTU, selon laquelle les cas d'intimidation et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, devaient être traités par un arbitre indépendant lorsqu'une résolution en interne n'est pas possible.

D'autres recherches ont mis en évidence d'autres initiatives conjointes, notamment la collaboration d'associations sectorielles et de représentants des employeurs et des travailleurs des secteurs de la culture, des médias et de la radiodiffusion, afin de répondre aux préoccupations communes liées au harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement (Tableau 7).

Tableau 7. Exemples d'initiatives conjointes pour lutter contre le harcèlement sexuel

Pays	Initiative
Australie	<p>Le Code de conduite du secteur australien du cinéma sur le harcèlement sexuel et l'intimidation a été élaboré par Screen Producers Australia, organisme représentant les employeurs du secteur du cinéma, et la Media, Entertainment and Arts Alliance, organisme représentant les travailleurs (Screen Producers Australia, 2017). Les objectifs du code de bonnes pratiques et des politiques associées sur le lieu de travail sont les suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conseiller les employés et les freelances sur ce qui constitue une intimidation et du harcèlement sexuel; • informer les travailleurs de leurs obligations et de leurs droits en matière de plaintes pour harcèlement sexuel et intimidation; • mettre en forme la procédure et le processus d'examen et de résolution des plaintes pour harcèlement sexuel et intimidation de manière objective, équitable, rapide, confidentielle et sensible; • soutenir l'élimination des incidents d'intimidation et de harcèlement sexuel à la télévision, dans les nouvelles productions médiatiques et les films; • protéger les travailleurs et les sous-traitants contre les représailles et la victimisation; • informer les travailleurs et les personnes travaillant à leur compte des conséquences négatives du harcèlement sexuel et de l'intimidation, c'est-à-dire des poursuites civiles et pénales potentielles, et de l'impact négatif que cela peut avoir sur leur carrière.
Brésil	<p>Pacto de responsabilidade anti-assédio sexual no setor do audiovisual</p> <p>Ces lignes directrices sont le fruit d'une collaboration entre les entités représentatives des employeurs et des syndicats du secteur audiovisuel. Elles visent à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et autour de celui-ci et à sensibiliser le secteur à une culture du respect d'autrui.</p> <p>Les lignes directrices proposent également des orientations sur les mesures à prendre en cas de harcèlement sexuel, des recommandations pour les employeurs et des clauses relatives au harcèlement sexuel à inclure dans les contrats.</p>
Canada	<p>En 2018, les Industries créatives canadiennes, une coalition de nombreux acteurs de cette industrie, ont lancé le Code de conduite des industries créatives canadiennes. Les signataires de ce code de conduite ont confirmé leur engagement en faveur de lieux de travail respectueux et sûrs et d'un secteur du divertissement sans harcèlement, notamment l'intimidation, la discrimination, la violence et le harcèlement sexuel (Industries créatives canadiennes, 2018). Le code de conduite propose les étapes suivantes afin d'identifier et de remédier au harcèlement sur le lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • adopter des politiques et des procédures qui maintiennent une tolérance zéro pour le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et la violence; • désigner des personnes sur le lieu de travail chargées de recevoir les plaintes pour harcèlement, discrimination, intimidation et violence; • fournir un processus rapide d'enquête et de résolution des plaintes; • mettre en œuvre des conséquences proportionnelles en cas de violation; • protéger contre les rétorsions ou les représailles les personnes qui, de bonne foi, signalent une violation des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence. <p>Comme dans le cas de plusieurs des codes mentionnés précédemment, le préambule du Code de conduite des industries créatives canadiennes stipule que le code s'applique à toute activité professionnelle et à tout environnement lié au travail:</p> <p>«Les principes défendus dans ce Code de conduite s'appliquent à toute activité de travail ainsi qu'à tout environnement lié au travail. Sans toutefois s'y limiter, ces principes s'appliquent aux auditions et réunions de casting, aux entrevues d'embauche, aux événements du secteur, aux festivals, aux remises de prix, aux fonctions d'entreprises, aux studios et plateaux de tournage de productions (qu'ils soient locaux ou à l'étranger), aux bureaux et aux lieux de répétitions et de spectacles.»</p>

Au Canada, en 2017, la Canadian Actors' Equity Association et la Professional Association of Canadian Theatres ont lancé la campagne Not in Our Space! (Canadian Actors Equity Association et Professional Association of Canadian Theatres, 2017). Les objectifs de cette campagne sont les suivants:

- stopper le harcèlement avant même qu'il ne commence;
- sensibiliser les membres d'Equity et leurs collègues aux comportements interdits sur le lieu de travail, afin d'éviter avant tout qu'ils ne se produisent;
- encourager les témoins ainsi que les victimes à se manifester lorsqu'ils subissent ou sont témoins d'actes de harcèlement et d'intimidation (responsabilité collective);
- donner aux individus les moyens d'agir grâce à de multiples possibilités de signalement, y compris un accès facile aux réseaux de soutien d'Equity;
- fournir des ressources et une assistance en cas de problèmes.

Canada (Québec)	Au Québec, pour une somme modique, les membres des associations affiliées à Juripop Artistes ont accès à des services juridiques à faible coût, y compris la représentation par un avocat, en cas de harcèlement sexuel et d'autres problèmes. Le centre de ressources, appelé L'Aparté, offre une première assistance à toutes les personnes du secteur de la culture qui ont été victimes ou témoins de harcèlement (psychologique ou sexuel) ou de violence au travail. L'Aparté apporte un soutien, oriente et accompagne les personnes dans les différentes étapes et procédures de réparation. Suite au succès de ce service, il a été annoncé en 2019 qu'il serait étendu à tous les secteurs de l'économie ¹⁶ .
-----------------	--

Allemagne	En Allemagne, la plate-forme Themis a été lancée en 2018 par une coalition d'associations et de représentants des employeurs et des travailleurs dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant ¹⁷ . Comme nous l'avons vu ci-dessus avec d'autres codes, le code de comportement proposé définit le lieu de travail en termes plus larges que le simple espace physique où les personnes travaillent. Il stipule que dans le théâtre, «l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel peuvent avoir lieu dans un certain nombre de lieux de travail, notamment sur le lieu de travail; en dehors du lieu de travail, lors des soirées d'ouverture et de clôture, des réceptions, des lancements, des réceptions; en tournée; dans tout autre lieu où les employés/travailleurs sont présents pour les besoins de l'entreprise, par exemple les journées de formation, les cérémonies de remise de prix, les résidences, les ateliers, les festivals».
-----------	--

Irlande	En Irlande, l'Irish Theatre Institute élabore un code de comportement à utiliser dans le théâtre ¹⁸ . Le code proposé stipule que chaque employeur a l'obligation légale de garantir que le lieu de travail et les événements sociaux liés au travail offrent dignité et respect à tous les travailleurs, y compris les indépendants (Irish Theatre Institute, 2018). Il indique également que des politiques et des protocoles clairs doivent être mis en place pour préciser le comportement et les responsabilités des travailleurs et des employeurs sur le lieu de travail, en particulier les politiques relatives au harcèlement, à l'intimidation, au harcèlement sexuel et à la victimisation. Comme nous l'avons vu ci-dessus avec d'autres codes, le code de comportement proposé définit le lieu de travail en termes plus larges que le simple espace physique où les personnes travaillent. Il stipule que dans le théâtre, «l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel peuvent avoir lieu dans un certain nombre de lieux de travail, notamment sur le lieu de travail; en dehors du lieu de travail, lors des soirées d'ouverture et de clôture, des réceptions, des lancements, des réceptions; en tournée; dans tout autre lieu où les employés/travailleurs sont présents pour les besoins de l'entreprise, par exemple les journées de formation, les cérémonies de remise de prix, les résidences, les ateliers, les festivals».
---------	--

Royaume-Uni	Le British Film Institute (BFI), en partenariat avec la British Academy of Film and Television Arts (BAFTA) et avec la contribution des principales organisations du secteur de l'écran, a commandé un ensemble de principes visant à combattre et à prévenir l'intimidation et le harcèlement dans les secteurs de l'écran. Un certain nombre d'organisations ont soutenu l'élaboration et la mise en forme de l'ensemble de principes, notamment le BECTU, Equity, Pact, la Production Guild, Women in Film and Television, la Writers' Guild of Great Britain, la UK Screen Alliance et UK Interactive Entertainment, représentant des organisations des secteurs du cinéma, des jeux et de la télévision. L'ensemble des principes s'applique à tous les travailleurs de l'industrie, y compris les travailleurs occasionnels et les travailleurs à leur compte. La prochaine étape consiste à se mettre d'accord sur un modèle de politique afin de garantir la protection des travailleurs dans l'ensemble de l'industrie ¹⁹ .
-------------	---

¹⁶ <https://www.aparte.ca/l-apaté>.

¹⁷ <https://themis-vertrauensstelle.de>

¹⁸ Un document de discussion sur un code de conduite pour le théâtre irlandais est disponible à l'adresse suivante: <http://www.irishtheatreinstitute.ie/attachments/c512602b-e015-48fa-a071-b70ed31a5e65.PDF>

¹⁹ Ensemble de principes visant à combattre et prévenir l'intimidation et le harcèlement dans les secteurs de l'écran: <https://www.bfi.org.uk/about-bfi/policy-strategy/set-principles-screen-industry>, consulté le 3 décembre 2019.

La recommandation 206 (II.7) souligne la nécessité d'une politique du lieu de travail, qui devrait:

- ▶ “(a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- (b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis, s'il y a lieu, d'objectifs mesurables;
- (c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- (d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- (e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- (f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger; et
- (g) inclure medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.”

Champ d'application des codes de conduite et des directives communs ou émanant des syndicats

En ce qui concerne le lieu de l'événement, la plupart des codes (des syndicats ou communs) s'étendent au-delà du lieu de travail:

- ▶ Aux États-Unis, le code syndical SAG-AFTRA étend l'obligation de l'employeur de maintenir un environnement de travail sans harcèlement à d'autres lieux où un employé est tenu de se trouver dans le cadre de son emploi, tels que les réunions,

les auditions, les fêtes et les événements de réseautage.

- ▶ Bien que le code de l'Actors' Equity Association soit plus concis et qu'il ne contienne aucune disposition concernant les lieux où se produit le harcèlement sexuel, la définition du harcèlement précise que certaines formes de harcèlement peuvent se produire «ailleurs, sur le lieu où se tiennent l'activité, des événements ou des réunions».
- ▶ Le Code de conduite des industries créatives canadiennes (Code commun) s'applique aux environnements de travail tels que les auditions ou les réunions de casting, les entretiens d'embauche, les événements de l'industrie, les festivals, les cérémonies de remise des prix, les fonctions de l'entreprise, les studios de production et les plateaux (locaux ou distants), les bureaux et les lieux de répétition et de représentation.

Le champ d'application, en termes de personnes protégées, s'étend au-delà de l'employé dans certains codes, tels que le Code de conduite commun du secteur de l'écran en Australie (Tableau 7) et le Code de pratique des syndicats en Afrique du Sud (Tableau 6). Ce dernier stipule: «Les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, les candidats et les autres personnes qui ont des relations avec l'entreprise mais ne sont pas directement impliquées dans la production, peuvent également être des auteurs et des victimes de harcèlement sexuel. ... Un non-salarié victime de harcèlement sexuel peut déposer une plainte auprès de l'employeur du harceleur lorsque le harcèlement a eu lieu sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'emploi du harceleur.». Le «Pacto de responsabilidad» du Brésil pour le secteur audiovisuel (Code commun, Tableau 7) mentionne également la responsabilité de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour éviter un environnement de travail hostile et pour assurer une bonne gestion de tout incident affectant non seulement les personnes sous contrat de travail, mais aussi les clients et les personnes sous contrat de service.

Programmes de prévention et procédures de plainte

L'analyse montre également qu'une minorité de codes de conduite mentionnent un programme de prévention. Parmi ceux qui prévoient un programme de prévention, peu contiennent des objectifs mesurables explicites. En outre, dans la plupart des cas, les rôles et responsabilités ne concernent que les employeurs, et seule la moitié des codes contiennent des informations sur les procédures de plainte. La majorité des codes indiquent également que les victimes, ou parfois les «employés» (par exemple, en référence aux témoins d'incidents de harcèlement sexuel dans une organisation), doivent être protégés contre la victimisation et les représailles. En revanche, aucune

mention n'est faite de la protection des lanceurs d'alerte. Enfin, le «Pacto de responsabilidade» brésilien pour le secteur audiovisuel propose des

clauses contractuelles obligeant les employeurs à assumer leurs responsabilités en cas d'incidents de harcèlement sexuel.

► 6. Considérations politiques

6.1. Enjeux systémiques et politiques

Les informations recueillies dans le cadre de l'enquête menée auprès des syndicats révèlent qu'un ensemble d'initiatives, de codes et de lois est en cours d'élaboration pour lutter contre le harcèlement sexuel. Si le mouvement #MeToo a incité la société et les gouvernements à intensifier la réponse à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe, une réponse plus globale à l'éventail plus large de comportements qui conduisent à la violence et au harcèlement au travail (au-delà de la violence et au harcèlement fondés sur le sexe) est nécessaire. En outre, les résultats de l'enquête sont cohérents avec les conclusions de la littérature analysée ci-dessus. Les incidents de harcèlement sexuel tendent à renforcer les inégalités de pouvoir, qu'elles s'expriment à travers les relations professionnelles ou les relations entre les genres. Un acte ou un comportement ponctuel ou répété peut être utilisé pour affirmer l'inégalité de genre. Lorsque d'autres motifs de discrimination (fondés sur l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou une autre caractéristique) se croisent avec la discrimination fondée sur le sexe, cela exacerbe les déséquilibres de pouvoir existants et augmente le risque de harcèlement sexuel (OIT 2019; OIT, 2020b).

Les inégalités de genre persistent sur l'ensemble du marché du travail et dans tous les secteurs, y compris dans l'industrie du divertissement. Les efforts des décideurs politiques et des partenaires sociaux devraient viser à éliminer les obstacles systémiques qui rendent plus vulnérables les personnes travaillant dans cette industrie. Les mesures peuvent consister à assurer la représentation et la couverture des indépendants et ceux qui travaillent à leur compte dans toute action, tout code ou toute politique liés à la violence et au harcèlement, à inclure des clauses

relatives à la violence et au harcèlement dans les conventions collectives, les accords-cadres mondiaux et les plans d'égalité, comme l'exige la loi (Encadré 7), et à traiter la violence et le harcèlement en association avec des actions de lutte contre les inégalités de genre sous-jacentes dans l'industrie du divertissement, notamment en comblant l'écart de rémunération entre hommes et femmes, en nommant plus de femmes à des postes à responsabilités et en réduisant la ségrégation liée au genre dans les différents secteurs de cette industrie. Cela implique également de faire progresser la participation des femmes au processus de négociation de ces accords, plans et politiques (OIT, 2019).

Les cadres juridiques, bien qu'ils ne suffisent pas à eux seuls à garantir une réponse à la violence et au harcèlement au travail, devraient déclencher des actions de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs, fournir des normes minimales, fixer des responsabilités claires pour les organisations de travailleurs et d'employeurs, et clarifier les procédures de protection des victimes et des lanceurs d'alerte et les mécanismes de recours. La capacité des organes gouvernementaux à garantir l'application effective de la législation est une autre question qui doit être abordée.

Encadré 7. Espagne: S'attaquer au harcèlement sexuel par le biais de la législation sur l'égalité

En Espagne, le décret n° 6/2019 renforce l'application des principes de la Loi sur l'égalité n° 3/2007, une loi pionnière en Espagne visant à éradiquer la discrimination directe et indirecte à l'encontre des femmes sur le lieu de travail (Gouvernement espagnol, 2019, 2017). Le décret stipule que les entreprises employant 50 personnes et plus doivent mettre en place un plan d'égalité obligatoire. Il établit également un registre des plans d'égalité des entreprises. Les plans d'égalité doivent inclure un diagnostic du harcèlement sexuel et des mesures pour le prévenir. Les plans sont également obligatoires dans les conventions collectives, et des mesures de conciliation doivent faire partie de ces conventions, y compris des sanctions en cas de non-conformité.

Les plans d'égalité couvrent tous les travailleurs dont le contrat est réglementé (y compris les travailleurs à leur compte) *.

* Selon le décret, les entreprises comptant 151 à 250 employés disposeront d'un délai d'un an pour approuver les plans d'égalité. Les entreprises comptant 101 à 150 employés disposeront d'une période de deux ans pour approuver les plans d'égalité. Les entreprises comptant 50 à 100 employés disposeront d'une période de trois ans pour approuver les plans d'égalité.

En outre, le champ d'application limité de la plupart des cadres et mécanismes juridiques peut compromettre la possibilité pour les travailleurs de demander réparation en cas de harcèlement sexuel. Une approche plus intégrée, ne se limitant pas aux normes du travail et à la sécurité et la santé au travail, est nécessaire. Des dispositions spécifiques sur le harcèlement sexuel devraient être ajoutées aux lois sur la non-discrimination et l'égalité ou aux lois pénales, dont la couverture est plus importante, ne se limitant pas au statut de l'emploi. En outre, ces cadres devraient tenir compte des situations qui se produisent non seulement dans l'espace de travail physique, mais aussi pendant les activités liées au travail, telles que les événements sociaux, les formations, les auditions et le réseautage.

Le niveau prometteur de collaboration entre les organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'industrie du divertissement, tel qu'il ressort des résultats de l'enquête, constitue un bon point de départ. Toutefois, les réponses des syndicats ont souligné la nécessité d'une réponse sectorielle plus complète et coordonnée, y compris des mécanismes sectoriels ne se limitant pas au harcèlement sexuel, mais traitant

de toutes les formes de violence et de harcèlement au travail.

Les réponses à l'enquête font apparaître des progrès inégaux entre les pays quant à leur volonté de mettre en place des mesures efficaces pour lutter contre la violence et le harcèlement au niveau syndical. Il est nécessaire que les syndicats évaluent les capacités des pays en termes de révision juridique et politique et de programmes en cours, qu'ils identifient les différentes étapes de la réponse au harcèlement sexuel et qu'ils élaborent des stratégies répondant aux réalités des différents pays.

Par conséquent, bien que des progrès aient été réalisés, les politiques et codes de conduite existants dans cette industrie tendent à se limiter à des initiatives au niveau des entreprises, alors qu'une approche sectorielle plus large serait plus bénéfique. Il en résulterait un ensemble uniforme de normes qui combleraient les lacunes et les incohérences entre les différents secteurs de l'industrie du divertissement, ce qui permettrait aux travailleurs de connaître plus facilement leurs droits et obligations lorsqu'ils passent d'une entreprise à l'autre et d'un secteur à l'autre. Les discussions avec les syndicats interrogés ont montré la nécessité d'initiatives au niveau de l'industrie, avec des lignes de responsabilité claires dans les procédures de signalement et de protection. Les politiques et codes de conduite doivent être considérés moins comme une question de responsabilité accrue que comme un outil permettant de réduire les risques en promouvant une culture de prévention et un environnement de travail qui s'attaque aux causes profondes de la violence et du harcèlement.

6.2. Enjeux propres à l'industrie

Faire face aux relations de pouvoir inégales dans l'industrie du divertissement

Les conditions de travail et l'organisation du travail dans l'industrie du divertissement peuvent jouer un rôle dans l'augmentation de la vulnérabilité des travailleurs au harcèlement sexuel. Cela est en partie lié à la persistance d'obstacles structurels découlant des stéréotypes de genre, de la répartition socio-économique et politique plus large du pouvoir qui peut prévaloir dans un secteur spécifique, entraînant l'échec des mécanismes de dialogue social, la faiblesse des institutions du travail, les différences de traitement entre les salariés et les indépendants dans l'industrie du divertissement, et les inégalités dans les dispositions contractuelles. Il est nécessaire que tous les acteurs intervenant dans cette industrie repensent ces structures de pouvoir et apportent des changements de l'intérieur, en examinant et en évaluant ce qui fonctionne dans le système pour guider la réforme de ses institutions et de ses pratiques.

Aborder les questions plus générales d'égalité de genre dans l'industrie du divertissement

Souvent, la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités est liée à la persistance des stéréotypes de genre et à une culture d'entreprise masculine (OIT, 2019), ce qui peut rendre les femmes plus exposées au harcèlement sexuel. La promotion des femmes à des postes à responsabilités de premier plan (par exemple, chorégraphes, directrices, chefs d'orchestre ou compositrices), un financement plus équilibré du point de vue du genre grâce à l'augmentation de la part des productions féminines, et la réduction de la ségrégation de genre dans certains secteurs de l'industrie du divertissement contribueraient à une répartition plus équitable du pouvoir.

En outre, un changement dans l'éthique de la direction (au sein des syndicats, des sociétés de production, des théâtres, des orchestres et d'autres entités) contribuera à donner la parole aux personnes les plus vulnérables et à les promouvoir à des postes d'autorité au sein d'une organisation, ainsi qu'à faire évoluer la culture et l'état d'esprit au sein des structures décisionnelles.

Mettre en place des mécanismes efficaces au niveau des secteurs et du lieu de travail

Au niveau des secteurs et du lieu de travail, des procédures doivent être établies pour évaluer les risques de harcèlement sexuel et les vulnérabilités des travailleurs à ces risques, ainsi que pour identifier les situations susceptibles d'exposer ces travailleurs à des incidences plus élevées de harcèlement sexuel.

Des mécanismes de recours devraient être mis en place et faire partie des structures sur le lieu de travail ou des mécanismes sectoriels, et devraient couvrir tous les travailleurs indépendamment de leur statut contractuel, et qu'ils soient ou non organisés en syndicats (Encadré 8).

Encadré 8. Inde: Mise en place de comités de recours sur le lieu de travail

Des comités de plaintes internes et locaux pour les procédures de recours des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont établis par la Loi sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et recours), 2013. Ces comités, et la loi en question, couvrent non seulement les femmes employées, mais toutes les femmes, quel que soit leur statut contractuel, y compris les employées à domicile et les travailleuses non syndiquées (ONU Femmes, 2018).

Quant à l'évaluation des risques, elle doit porter sur des enjeux politiques plus larges se rapportant aux conditions de travail, aux dispositions contractuelles, aux politiques relatives aux prestations sociales et aux pratiques discriminatoires en général, qui peuvent être prédominantes dans un environnement de travail. À la suite de l'évaluation des risques, des systèmes de contrôle efficaces doivent être mis en place, avec des objectifs clairs.

Des mécanismes et procédures conjoints entre les syndicats et les employeurs au niveau des secteurs et du lieu de travail doivent être établis ou améliorés pour traiter les questions de violence et de harcèlement, comme dans le cas du Pérou, où des comités ad hoc ont été créés pour intervenir sur le lieu de travail en cas de violence ou de harcèlement (voir l'Encadré 3).

Améliorer les connaissances sur la violence et le harcèlement dans l'industrie

Il existe un manque de connaissances au niveau national, et au niveau sectoriel en particulier, en ce qui concerne la prévalence et les caractéristiques du harcèlement sexuel, la définition de violence et de harcèlement, les systèmes réglementaires en place, les groupes ou secteurs les plus exposés et les mesures qui fonctionnent réellement. Il est nécessaire de mieux ventiler l'analyse par secteur (musique, théâtre, audiovisuel, radiodiffusion) afin d'exploiter pleinement la diversité de l'industrie. Il est également nécessaire de collecter de meilleures données sur les signalements, leur fréquence, les personnes qui les effectuent, les auteurs présumés (collègues, directeurs ou autres), le nombre d'enquêtes menées et les résultats de ces enquêtes. Cela permettrait à toutes les parties prenantes, y compris les victimes et les témoins, d'avoir une meilleure idée de l'efficacité des mécanismes de recours et de leur capacité à rendre justice.

Clarifier les responsabilités

Les syndicats doivent être en mesure de répondre aux demandes de leurs affiliés pour traiter les cas de violence et de harcèlement. Les mesures de soutien comprennent l'établissement de lignes de responsabilité au sein des syndicats, des protocoles de formation pour les représentants syndicaux, ainsi que des procédures et protocoles clairs de recours au sein des structures syndicales. Ces mesures contribueront à garantir que la lutte contre la violence et le harcèlement est intégrée dans les activités de mobilisation des syndicats en tant que questions liées au travail.

S'attaquer aux problèmes systémiques plus larges

Bien que les projecteurs soient braqués sur les producteurs, réalisateurs et dirigeants puissants accusés de harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement, l'enquête menée auprès des syndicats nous révèle une version des faits plus subtile et plus complexe, selon laquelle plus de 50% des auteurs sont des collègues de travail. Cette situation est liée à un environnement de travail qui coïncide avec une culture propice au harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement et qui souvent le normalise. Le fait que les travailleurs soient davantage exposés au harcèlement pendant les répétitions, les auditions et les manifestations sociales ne tient pas seulement à la manière dont le travail est organisé, mais aussi à la dynamique propre à cette industrie: la crainte des répercussions professionnelles, la limite mal définie entre la vie professionnelle et la vie sociale, la peur d'être mis à l'index, la pression pour obtenir un prochain rôle ou un prochain contrat, et la nécessité d'entretenir son réseau pour trouver son e prochain emploi.

Dans ce contexte, les mesures destinées à promouvoir un changement systémique doivent découler du dialogue social et de la collaboration entre les travailleurs et les employeurs. Des exemples spécifiques peuvent être trouvés dans certains pays. Par exemple, dans le secteur audiovisuel irlandais, l'octroi de financements est lié à l'existence de procédures de lutte contre l'intimidation et le harcèlement. L'Arts Council of Ireland, qui est le principal donateur du secteur irlandais du spectacle vivant, milite en faveur d'une disposition similaire pour le spectacle vivant, qui pourrait être étendue pour couvrir également les arts visuels, les écrivains, les artistes de rue et tous les domaines qu'il finance. En formulant leur demande, les organismes artistiques qui sollicitent un financement devront démontrer qu'ils appliquent de bonnes pratiques dans ce domaine.

Préparer les dirigeants à répondre à la



© pixabay

violence et au harcèlement dans les différents secteurs de l'industrie du divertissement

Enfin, pour s'attaquer à la culture de la tolérance à l'égard du harcèlement sexuel dans l'organisation, il est nécessaire que chaque partie prenante de l'industrie du divertissement fasse preuve de volontarisme pour garantir la responsabilité et la cohérence des politiques et des actions, et pour s'assurer que les cas de harcèlement sexuel au travail sont bien suivis de conséquences pour leurs auteurs, grâce à des enquêtes transparentes et des mécanismes de résolution des conflits, qu'ils soient externes ou internes au lieu de travail.

► Références

Banks, M.; Milestone, K. 2011. «Individualization, gender and cultural work», dans *Gender, Work and Organization*, Vol. 18, n° 1, pp. 73–89.

Bates, L. 2019. «I wasn't protected at all: Why women are made vulnerable by zero-hours contracts», dans *The Guardian*, 19 mars 2019.

Breeland, N.R. 2018. «All the truth I could tell: A discussion of Title VII's potential impact on systemic entertainment industry victimization», dans *UCLA Women's Law Journal*, doi:10.2139/ssrn.3106284.

Bureau international du Travail (BIT). 2018. Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 107e session, Genève, 2018.

Bureau international du Travail (BIT). 2019. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous (Genève, OIT).

Bureau international du Travail (BIT). 2020a. Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a glance - Brief (Genève, Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion de l'OIT)

Bureau international du Travail (BIT) 2020b. Sexual harassment in the world of work - Brief (Genève, Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion de l'OIT)

Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union (BECTU). 2019. «Survey reveals scale of sexual harassment in creative workplaces.»

Canadian Actors Equity Association et Professional Association of Canadian Theatres. 2017. Not in Our Space! (<https://www.caea.com/features/Not-In-Our-Space>, consulté le 3 décembre 2019).

Curry, L. 2014. Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, enquête menée par l'Alliance européenne des médias et du spectacle et la Fédération européenne des journalistes (<https://www.fim-musiciens.org/wp-content/uploads/WLB-en-landscape.pdf>, consulté le 21 Novembre 2019).

Directors UK. 2018. Who's calling the shots? Gender inequality among screen directors working in UK TV (<https://www.directors.uk.com/news/who-s-calling-the-shots>, consulté le 21 novembre 2019).

Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). 2013. Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector (Dublin).

EuroFIA (Groupe européen de la Fédération internationale des acteurs); FEJ (Fédération européenne des journalistes); FIM (Fédération internationale des musiciens); UNI Europa – UNI Global Union (Media, Entertainment and Arts). 2016. Publication du Manuel du projet sur le Travail Atypique : L'avenir du travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement (Bruxelles).

Parlement européen et Conseil de l'Europe. 2010. Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil, Journal officiel de l'Union européenne (Bruxelles).

Fafo, 2018. Sexual harassment in the field of film, TV, theatre, music and gaming (<https://www.fafo.no/index.php/en/publications/english-summaries/item/sexual-harassment-in-the-field-of-film-tv-theatre-music-and-gaming>, consulté le 21 novembre 2019).

Fédération internationale des acteurs. 2015. Le Spectacle Vivant Mondial: État des Lieux (Dublin).

Federation of Entertainment Unions. 2013. Creating with conflict (Londres).

Gouvernement du Pérou. 2019a. Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual [Décret législatif qui incorpore le délit de harcèlement, de harcèlement sexuel, de chantage sexuel et de diffusion d'images, de matériel audiovisuel ou d'audios à contenu sexuel dans le code pénal et modifie la procédure de sanction du harcèlement sexuel] (<https://busquedas.elperuano.pe/normasle-gales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-aco-so-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>, consulté le 3 décembre 2019).

Gouvernement du Pérou. 2019b. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual [Décret suprême qui approuve le règlement de la Loi n° 27942 sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel] (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343449/ds_014_2019_mimp.pdf, consulté le 3 décembre 2019).

Gouvernement d'Espagne. 2017. Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres [Loi organique n° 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité entre les femmes et les hommes] (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>, consulté le 3 décembre 2019).

Gouvernement d'Espagne. 2019. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación [Décret-loi royal n° 6/2019, du 1er mars, relatif aux mesures urgentes visant à garantir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession] (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>, consulté le 3 décembre 2019).

Gruber, M. 2019. Défis et opportunités pour le travail décent dans les secteurs de la culture et des médias (Genève, OIT).

Hariri, N.; Kassis, G. 2016. L'employabilité dans le secteur culturel et créatif dans les AMC: les cas de la Palestine, de l'Égypte, de la Tunisie et du Maroc (Florence).

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). 2018. Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II: après 10 ans de constats, le temps de l'action (Paris).

Hemley, M. 2018. «Third of performing arts students sexually harassed: Survey», dans *The Stage*, 19 juillet 2018.

Hennekam, S.; Bennett, D. 2017. «Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change», dans *Gender, Work and Organization*, Vol. 24, n° 4, pp. 417–434.

Industries créatives canadiennes. 2018. Code de conduite des industries créatives canadiennes (Toronto).

Kharo, M. 2018. «Harassment in the Arab cinema is rampant», dans *DW*, 22 février 2018.

ICF Consulting Services. 2016. Analyse du marché du travail du secteur audiovisuel de l'UE et des évolutions des formes d'emploi et des régimes de travail (Bruxelles, Union européenne, Comité de dialogue social européen de l'audiovisuel).

Incorporated Society of Musicians (ISM). 2018. Dignity at work: A survey of discrimination in the music sector (Londres).

Irish Theatre Institute. 2018. Dignity in the workplace: Towards a code of behaviour for Irish theatre (<http://www.irishtheatreinstitute.ie/attachments/c512602b-e015-48fa-a071-b70ed31a5e65.PDF>, consulté le 3 décembre 2019).

Kleppe B., Røyseng, S. 2016. «Sexual harassment in the Norwegian theatre world», dans *Journal of Arts Management, Law, and Society*, Vol. 46, n° 5, p. 17.

Laboratoire Women in Cinema (Femmes de cinéma) 2018. Etude sur l'émergence d'une nouvelle génération de réalisatrices européennes (<http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2018/01/Study-of-Female-film-directors.pdf>, consulté le 21 novembre 2019).

Lakhani, N. 2019. «#MeToo reaches Mexico: Majority of women in media report harassment at work», dans *The Guardian*, 27 mars 2019.

Lehmann, S.M.; Morris, C. 2018. «Facing (and fixing) the problem of sexual harassment in theatre», dans *Southern Theatre*, 2018.

Live Performance Australia. 2018. Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying (http://liveperformance.com.au/industry_code_practice_preventing_workplace_discrimination_harassment_sexual_harassment_and_bullyi_0, consulté le 2 décembre 2019).

Maerevoet, E. 2018. «1 in 4 women in the cultural sector fall victim to sexual or physical cross-border behavior», dans *VRT NWS, Culture and Media*, 2018.

McAndrew, I.; Risak, M. 2012. «Shakedown in the shaky isles: Union bashing in New Zealand», dans *Labor Studies Journal*, Vol. 37, n° 1, pp. 56–80.

Media, Entertainment and Arts Alliance, Australia (MEEA). 2017. MEEA 2017 sexual harassment in live theatre survey (<https://www.meea.org/download/meaa-2017-sexual-harassment-in-live-theatre-survey/>, consulté le 27 novembre 2019).

Mitchell, S.; Musy, M.-E. 2018. «La question du genre dans les séries coproduites par la RTS, de 2006 à 2017», (https://93681f4a-8a6f-40c1-b075-2ace1b3d3879.filesusr.com/ugd/81eddc_ba79f437e7564f1c9580032cef96ee84.pdf, consulté le 4 décembre 2019), GIFF Festival International du Film de Genève, Assises de la création audiovisuelle indépendante, 6 novembre 2018.

Musicians' Union. 2019. «Preventing sexual harassment at work, protecting freelancers too», in Musicians Union website, 21 octobre 2019 (<https://www.musiciansunion.org.uk/Home/News/2019/Oct/Preventing-Sexual-Harassment-at-Work-Protecting-Fr>, consulté le 21 novembre 2019).

Ntoele, L.; Atouguia, M. 2018. A SWIFT mission: Tackling the gender disparities in South Africa's film and television industry (Sisters Working In Film and Television) (http://www.swiftsa.org.za/wp-content/uploads/2018/04/SWIFT_Report-Book_007FIN_singlepage.pdf, consulté le 30 novembre 2019).

Obaji Ori, K. 2014. «Nigeria's entertainment industry: The unsung hero of youth employment», dans The African Report, 1er août 2014.

ONU Femmes. 2018. Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo (New York).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2018. The future of social protection: What works for non-standard workers? (Paris).

Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). 2017. Le statut des femmes qui travaillent dans le secteur de la culture (Paris).

Prasad, V. 2018. «If anyone is listening, # MeToo: Breaking the culture of silence around sexual abuse through regulating non-disclosure agreements and secret settlements», dans Boston College Law Review, n° 59, p. 2507.

Puente, M.; Kelly, C. 2018. «How common is sexual misconduct in Hollywood?», dans USA Today, 23 février 2018.

Quinlan, M. 2015. The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Genève, OIT).

Screen Producers Australia. 2017. Australian screen industry Code of Conduct: Sexual Harassment and Bullying (Sydney) (<https://www.screenproducers.org.au/assets/Policy-Docs/Health-and-Safety/Code-of-Conduct-Discussion-Draft-21-Dec-2017.pdf>, consulté le 3 décembre 2019).

Seye, E. 2018. A survey on sexual harassment in the music industry (Finnish Musicians' Union).

Smith, S.L.; Choueiti, M.; Pieper, K.; Case, A.; Choi, A. 2018. Inequality in 1,100 popular films: Examining portrayals of gender, race/ethnicity, LGBT & disability from 2007 to 2017, USC Annenberg Inclusion Initiative.

Tippett, E.C. 2018. «The legal implications of the MeToo movement», dans Minnesota Law Review, n° 103, p. 229.

Women in View. 2019. Women in view: On screen report (<http://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS19-Full-Report.pdf>, consulté le 21 novembre 2019).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2017. Precarious situation for women working in the field of culture (Paris).

ONU-Mujeres. 2018. Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo (Nueva York).

Women in Cinema Lab. 2018. Study of the emergence of a new generation of European female film directors (<http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2018/01/Study-of-Female-film-directors.pdf>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).

Women in View. 2019. Women in view: On screen report (<http://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS19-Full-Report.pdf>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).

Coordonnées

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des politiques sectorielles
E: sector@ilo.org
Bureau des Activités pour les Travailleurs
(ACTRAV)
E: actrav@ilo.org