



N° 1248

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 2 avril 2025.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE *relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité,*

Présidente

MME SANDRINE ROUSSEAU

Rapporteur

M. ERWAN BALANANT

Députés

---

**TOME II**  
**COMPTES RENDUS DES AUDITIONS**

*La commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité, est composée de :*  
Mme Sandrine Rousseau, *présidente* ; M. Erwan Balanant, *rapporteur* ; M. Pouria Amirshahi ; M. Raphaël Arnault ; Mme Brigitte Barèges ; Mme Marie-Noëlle Battistel ; Mme Aurore Bergé (*jusqu'au 29 janvier 2025*) ; M. Philippe Bonnacarrère ; Mme Soumya Bourouaha ; Mme Éléonore Caroit (*à compter du 23 octobre 2024*) ; Mme Nathalie Colin-Oesterlé ; Mme Virginie Duby-Muller ; M. Philippe Fait ; Mme Agnès Firmin Le Bodo ; M. Michel Herbillon ; Mme Fatiha Keloua Hachi ; M. Andy Kerbrat ; Mme Sarah Legrain ; Mme Claire Lejeune ; Mme Claire Marais-Beuil ; M. Stéphane Mazars ; M. Nicolas Meizonnet ; Mme Graziella Melchior ; M. Thierry Perez ; Mme Lisette Pollet ; Mme Josy Poueyto ; Mme Véronique Riotton (*jusqu'au 23 octobre 2024*) ; M. Emeric Salmon ; M. Emmanuel Taché de la Pagerie ; M. Michaël Taverne ; Mme Prisca Thevenot (*à compter du 29 janvier 2025*) ; Mme Céline Thiébault-Martinez ; Mme Estelle Yousseuffa.

## SOMMAIRE

	Pages
<b>COMPTES RENDUS DES AUDITIONS MENÉES PAR LA COMMISSION D'ENQUÊTE</b> .....	13
1. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Mélodie Molinaro, fondatrice et présidente de l'association Derrière le Rideau, Mme Emmanuelle Truan Dancourt, présidente de l'association MeTooMedia et M. Florent Pommier, trésorier, Mme Françoise Bellot, trésorière du Collectif féministe contre le viol (CFCV) et Mme Sophie Lascombes, membre du conseil d'administration et chargée de formation (mardi 5 novembre 2024).....	13
2. Audition, ouverte à la presse, de M. Frédéric Olivennes, directeur général d'Audiens, Mme Caroline Rogard, directrice de la communication et Mme Carla Ballivian, responsable des actions sociales (jeudi 7 novembre 2024).....	30
3. Audition, ouverte à la presse, de M. Robert Namias, ancien directeur de l'information de TF1 (jeudi 7 novembre 2024).....	42
4. Audition, ouverte à la presse, de M. Gérard-Brice Viret, directeur général de CANAL+ France, en charge des programmes et des antennes, Mme Sylvie Cavalié, directrice des affaires sociales, M. Laurent Hassid, directeur des acquisitions Cinéma, M. François Mergier, directeur de la production de Studiocanal et Mme Marine Schenfele, directrice de la RSE du groupe CANAL+ (jeudi 7 novembre 2024).....	54
5. Audition, ouverte à la presse, de Mme Sara Forestier, actrice et réalisatrice (jeudi 7 novembre 2024).....	68
6. Audition, ouverte à la presse, de Mme Caroline Bonmarchand, Mme Alice Girard et Mme Fabienne Silvestre, membres fondatrices du groupe de travail RESPECT (jeudi 14 novembre 2024).....	77
7. Audition conjointe, ouverte à la presse, de Mme Delphine Ernotte Cunci, présidente-directrice générale de France Télévisions et Mme Livia Saurin, secrétaire générale adjointe et de M. Frédéric Béreyziat, directeur général chargé des ressources d'ARTE France, Mme Agnès Lanöé, directrice prospective et développement transverse, M. Boris Razon, directeur éditorial, M. Olivier Père, directeur de l'Unité Cinéma, Mme Soumaya Benghabrit, directrice des ressources humaines, et Mme Céline Chevalier, directrice de la communication (jeudi 14 novembre 2024).....	90
8. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Mathieu Ripka, délégué général de la Société civile des Auteurs-Réalisateurs-Producteurs (ARP), Mme Joyce	

- Dardanne, déléguée générale adjointe, M. Quentin Delcourt et M. Jérôme Enrico, cinéastes de l'ARP (jeudi 14 novembre 2024)..... 105
9. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Barbara Rousseil, directrice Associations, collectivités et entreprises à la MAIF, M. Sylvain Mortera, directeur général du groupe Aréas Assurances et M. David Sultan, directeur courtage et M. Hugo Rubini, courtier (jeudi 14 novembre 2024)..... 118
10. Audition, ouverte à la presse, de Mme Anaïs Ascaride, Mme Clotilde Martin, M. Daniel Delume, M. Sébastien Autret et M. Benjamin Lanlard, membres de l'Association des directrices et directeurs de production (ADP) (lundi 18 novembre 2024)..... 126
11. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Julie Larher et Mme Nathalie Tissier, membres de l'Association des maquilleuses et maquilleurs de cinéma (AMC), Mme Alice Cambournac, présidente de l'Association française des costumiers du cinéma et de l'audiovisuel (AFCCA) et Mme Julie Miel, vice-présidente, M. Jérémie Steib, président de l'Association française des assistants réalisateurs de fiction (AFAR) et Mme Thomine de Pins, secrétaire adjointe chargée des VHSS au sein de l'association, et de Mme Noémie Lance, co-présidente de l'Association française des régisseuses et régisseurs du cinéma et de l'audiovisuel (AFR) et M. Erwan Doré, co-président (lundi 18 novembre 2024) ..... 137
12. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Florence Borelly, membre du bureau Long-métrage du Syndicat des producteurs indépendants (SPI) et Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales, Mme Laëtizia Galitzine, membre du conseil de direction de l'Union des producteurs de cinéma (UPC), Mme Valérie Lépine-Karnik, déléguée générale et Mme Nadia Mathern, déléguée aux affaires sociales, et Mme Hortense de Labriffe, déléguée générale de l'Association des producteurs indépendants (API) (jeudi 21 novembre 2024) 155
13. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Valérie Lépine-Karnik, présidente du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique et publicitaire, M. Didier Carton, délégué à l'hygiène et la sécurité et M. Jean Loup Chirol, membre du CCHSCT, et de M. Laurent Jullien, président du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production audiovisuelle, M. Jimmy Shuman, membre du collège Salarié et Mme Louise Lebecq, membre du collège Employeur (jeudi 21 novembre 2024)..... 170
14. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Constance Vilanova, Mme Raphaëlle Bacqué, et Mme Laure Adler, journalistes (jeudi 21 novembre 2024) 184
15. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Ghislaine Pujol, vice-présidente Animation au sein de la Guilde française des scénaristes, de Mme Anne Ricaud et Mme Caroline Torelli, membres du Syndicat des scénaristes (SDS), et de Mmes Violette Garcia et Valérie Leroy, scénaristes et élues du conseil d'administration de l'association Scénaristes de cinéma associés (SCA) (jeudi 21 novembre 2024)..... 198
16. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Iris Knobloch, présidente du Festival de Cannes, M. Thierry Frémaux, délégué général et M. François Desrousseaux, secrétaire général, Mme Aude Hesbert, directrice générale de Public Système Cinéma pour le Festival du cinéma américain de Deauville, M. Patrick Sobelman, président de l'Académie des César et Mme Ariane Toscan

- du Plantier, vice-présidente, M. Jean-Marc Dumontet, président de l'Académie des Molières et Mme Daniela Elstner, directrice générale d'UniFrance (lundi 2 décembre 2024) ..... 214
17. Audition, ouverte à la presse, de M. Romain Cogitore, co-président de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF), Mme Rosalie Brun, déléguée générale et Mme Myriam Gharbi, cinéaste, membre du conseil d'administration (lundi 2 décembre 2024) ..... 235
18. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Riton Dupire-Clément et Mme Chloé Cambournac, membres de l'Association des chef.fe.fs décorateur.ice.s de cinéma (ADC), Mme Sandrine Jarron et M. Omid Gharakhanian, membres du Collectif des assistant.e.s décorateur.ice.s de cinéma et de l'audiovisuel (AADAC), Mmes Sabine Chevrier et Alexandra Laval, membres de l'Association des métiers associés du décor (MAD), Mme Chloé Simoes et M. Simon Tric, membres de l'Association française des accessoiristes de plateau (AFAP) et Mmes Emmanuelle Ollé et Maelys Deschard, membres du Collectif des ensemblier.ère.s et régisseur.euse.s d'extérieurs français (CERF) (lundi 2 décembre 2024) ..... 247
19. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Alexandra Clément, membre du bureau du Syndicat des producteurs et créateurs de programmes audiovisuels (SPECT), M. Vincent Gisbert, délégué général, et Mme Audrey Ellouk Barda, déléguée générale adjointe, Mme Amanda Borghino, déléguée générale adjointe de l'Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA), M. François Caillé, délégué aux affaires sociales, Mme Aline Panel, membre du conseil syndical de l'USPA, Mme Nora Melhli, présidente du collège Audiovisuel du Syndicat des producteurs indépendants (SPI) et Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales et M. Jean-François Besse, vice-président de l'Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF) (jeudi 5 décembre 2024)..... 264
20. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Alexandra Henochsberg, directrice de la distribution d'Ad Vitam Distribution, Mme Nathalie Cieutat, directrice générale adjointe Distribution de Pathé Films, Mme Christine Beauchemin-Flot, directrice et programmatrice du Cinéma Le Select à Antony, et M. Henri Ernst, directeur de la programmation des salles de cinéma UGC et M. Mathieu Debusschère, directeur des affaires publiques et de la communication institutionnelle d'UGC (jeudi 5 décembre 2024)..... 277
21. Audition, ouverte à la presse, de Mme Karine Blouët, membre du directoire chargée des affaires publiques et secrétaire générale du groupe M6, M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus, M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines, Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND), et Mme Marie Loisel, directrice des antennes et des contenus (jeudi 5 décembre 2024)..... 288
22. Audition, ouverte à la presse, de Mme Julie Burguburu, secrétaire générale du groupe TF1, Mme Valérie Languille, directrice générale adjointe des relations humaines et de la RSE, Mme Laure Bezault, secrétaire générale de l'information de TF1, M. Fabrice Bailly, directeur des programmes et acquisitions du groupe TF1 et président de TF1 Production, Mme Nathalie Toulza-Madar, directrice générale de TF1 Films Production et M. Julien Godin, cofondateur du label Play Two, filiale musicale du groupe TF1 (lundi 9 décembre 2024)..... 300

23. Audition commune, à huis clos, réunissant Mme Élisabeth Tanner, co-directrice de l'agence Time Art et M. Grégory Weill, agent associé au sein de l'agence artistique Adéquat (lundi 9 décembre 2024)..... 319
24. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Gaël Sanquer, président de NRJ et Mme Caroline Vasseur, directrice des ressources humaines de NRJ Group, M. Frédéric Antelme, directeur délégué de Radio Nova et Mme Rozenn Calle, directrice juridique du groupe Combat, M. Karim Nedjari, directeur général de RMC Sport et M. Jules Neutre, directeur des ressources humaines de RMC BFM, M. Patrick Roger, directeur général de Sud Radio et Mme Laetitia Gualino, manager RH Fiducial en charge des médias (lundi 9 décembre 2024)..... 335
25. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Aurélie Foucher, membre du Profedim, M. Sébastien Justine et Mme Gaëlle Le Dantec, membres des Forces Musicales, Mme Laurence Raoul, membre du Syndicat national des scènes publiques (SNSP), M. Vincent Moisselin et Mme Anne Monfort, membres du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC), M. Jean-Yves Mirski, président de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et Mme Astrid Reymond, secrétaire générale, M. Denis Declerck, délégué général de La Scène indépendante, Mme Jessie Varin, directrice de La Nouvelle Scène et Mme Chrystèle Jongenelen, responsable communication et relations extérieures de La Scène indépendante (mercredi 11 décembre 2024)..... 348
26. Audition, ouverte à la presse, de M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS, opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement (jeudi 12 décembre 2024) 363
27. Audition, ouverte à la presse, de M. Francis Renaud, acteur, réalisateur et scénariste (jeudi 12 décembre 2024)..... 373
28. Audition, ouverte à la presse, de Mme Lénaïg Bredoux, Mme Marine Turchi et M. Donatien Huet, journalistes à *Mediapart* (jeudi 12 décembre 2024) ..... 389
29. Audition, ouverte à la presse, de Mme Suzanne Combeaud, déléguée générale de la Guilde des artistes de la musique (GAM), Mme Charlotte Cegarra, membre de la GAM, et Mme Émilie Gonneau, fondatrice du label Unicum Music, co-fondatrice de Change de disque (lundi 16 décembre 2024)..... 404
30. Audition, ouverte à la presse, de M. Nicolas Simeha, membre fondateur du collectif Chœurs brisés Agir, Mme Leïla Zlassi, Mme Élise Beckers, Mme Clémence Faber et M. Gildas Bernard, membres du collectif (lundi 16 décembre 2024) ..... 414
31. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Marie-Laure Daridan, directrice des relations publiques France & Italie de Netflix France, et M. Victor Roulière, responsable des relations institutionnelles, M. Yohann Bénard, directeur des affaires publiques d'Amazon France pour l'Europe du Sud, et Mme Philippine Colrat, responsable des affaires publiques, MM. Thomas Spiller, vice-président *Global public policies* de Disney Europe, Moyen-Orient et Afrique et Philippe Coen, directeur des affaires juridiques et publiques de Disney Europe, M. Guillaume Adam, directeur chargé des activités vidéos d'Apple TV, Mme Georgeta Curavale, directrice chargée des productions originales françaises, et M. Bruno Bernard, directeur des relations gouvernementales Europe d'Apple (lundi 16 décembre 2024)..... 425

32. Audition, ouverte à la presse, du général Lecointre, grand chancelier de la Légion d'honneur (lundi 16 décembre 2024)..... 440
33. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Geneviève Sellier, professeure émérite en études cinématographiques à l'université Bordeaux Montaigne, Mme Marie Buscatto, professeure de sociologie à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne, et Mme Hélène Marquié, professeure à l'université de Paris 8, responsable du département d'études de genre (lundi 16 décembre 2024) ..... 447
34. Audition conjointe, ouverte à la presse, de Mme Anna Mougialis et Mme Nina Meurisse, actrices (lundi 16 décembre 2024) ..... 464
35. Audition, ouverte à la presse, de Mme Christine Abrossimov, administratrice de l'État, Mme Bariza Khiari, ancienne sénatrice de Paris et ancienne vice-présidente du Sénat, Mme Marie-France Olieric, gynécologue obstétricienne, chef de pôle Femme-Mère-Enfant du CHR de Metz-Thionville, et Me Rachel-Flore Pardo, avocate au Barreau de Paris, membres de la la mission interministérielle sur les VSS dans les relations de pouvoir ou d'autorité (mardi 17 décembre 2024) ..... 472
36. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Guillemette Odicino, journaliste, critique et cheffe de la rubrique cinéma à *Télérama*, M. Serge Toubiana, écrivain, ancien directeur des Cahiers du cinéma, ancien directeur général de la Cinémathèque française et ancien président d'UniFrance, et M. Marcos Uzal, rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma* (mardi 17 décembre 2024) ..... 483
37. Audition, ouverte à la presse, de Mme Judith Godrèche, actrice et réalisatrice (mercredi 18 décembre 2024) ..... 494
38. Audition, ouverte à la presse, de M. Olivier Henrard, directeur général délégué et président (par intérim) du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), Mme Leslie Thomas, secrétaire générale et M. Vincent Villette, directeur général adjoint et directeur financier et juridique (mercredi 18 décembre 2024).. 503
39. Audition, ouverte à la presse, de Mme Laurence Pécaut-Rivolier, conseillère à la Cour de Cassation, membre du collège de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), présidente du groupe de travail « Protection des publics et diversité de la société française », et Mme Pauline Combredet-Blassel, directrice générale adjointe de l'ARCOM (mercredi 18 décembre 2024) ..... 518
40. Audition, ouverte à la presse, de M. Michel Haas, président de la Maîtrise des Hauts-de-Seine et Mme Anne-Sophie Lépinay, directrice administrative et financière (jeudi 19 décembre 2024) ..... 529
41. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Aude Portalier, directrice du Conservatoire Pierre Barbizet de Marseille, Mme Émilie Delorme, directrice du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, M. Mathieu Ferey, directeur du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon, M. Alexandre Jung, directeur du Conservatoire & Académie supérieure de Musique de Strasbourg (jeudi 19 décembre 2024) ..... 544
42. Audition, ouverte à la presse, de M. Wajdi Mouawad, directeur du Théâtre de la Colline (jeudi 19 décembre 2024)..... 560
43. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Jean-Louis Blot, président d'Endemol France et M. Jean-François Rubinstein, directeur général,

M. Frédéric Lussato, président d'Adventure Line Productions et M. Julien Magne, directeur général, Mme Florence Fayard, présidente de B-Prod, M. Antoine Henriquet, président de Ah! Production, Mme Florence Duhayot, directrice générale de Studio 89 et Mme Florence Morliere, directrice juridique adjointe en charge de la production. ....	567
44. Audition, ouverte à la presse, de Mme Ève Lombart, administratrice générale du Festival d'Avignon (lundi 13 janvier 2025).....	579
45. Audition, ouverte à la presse, de M. Alexander Neef, directeur général de l'Opéra national de Paris, M. Martin Ajdari, directeur général adjoint, M. José Martinez, directeur de la Danse, Mme Myriam Mazouzi, directrice de l'Académie, Mme Elisabeth Platel, directrice de l'École de Danse, M. Olivier Aldeano, administrateur des formations musicales, et Mme Ariane Muraour, directrice des ressources humaines (lundi 13 janvier 2025) .....	588
46. Audition, ouverte à la presse, de M. Éric Ruf, administrateur général de la Comédie française et M. Michel Roseau, directeur général (lundi 13 janvier 2025).....	602
47. Audition, ouverte à la presse, de Mme Sibyle Veil, présidente-directrice générale de Radio France et M. Charles-Emmanuel Bon, secrétaire général (mercredi 15 janvier 2025).....	611
48. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. David Roussel, président de l'Association pour le soutien du théâtre privé (ASTP) et Mme Anne-Claire Goubier, déléguée générale, Mme Malika Séguineau, directrice générale d'Ekhoscènes et Mme Pauline Auberger, directrice juridique, M. Benoît André, directeur de la Filature de Mulhouse, membre de l'Association des scènes nationales (ASN) et Mme Fabienne Loir, secrétaire générale de l'ASN (mercredi 15 janvier 2025).....	625
49. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Christine Berrou, Mme Éponine Bégéja, Mme Elsa de Belilovski, M. Bruno Gaccio et M. Kevin Brotfeld (jeudi 16 janvier 2025).....	638
50. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Flore Benguigui, Mme Amandine Lach, Mme Aurélie Le Roc'h, Mme Noémie Luciani, Mme Florence Porcel, et Mme Sophie Tissier (jeudi 16 janvier 2025).....	651
51. Audition, ouverte à la presse, de M. Costa-Gavras, président de La Cinémathèque française, M. Frédéric Bonnaud, directeur général, M. Jean-François Rauger, programmateur et Mme Peggy Hannon, directrice générale adjointe (jeudi 16 janvier 2025) .....	670
52. Audition commune, ouverte à la presse, réunissant M <sup>e</sup> Anne Bouillon, avocate au Barreau de Nantes, M <sup>e</sup> Violaine de Filippis-Abate et M <sup>e</sup> Isabelle Steyer, avocates au Barreau de Paris (jeudi 16 janvier 2025).....	687
53. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Myriam Sidikou, Mme Garance Smith-Vaniz, Mme Saskia Waledisch, et M. Thomas Evanno, scénaristes, Mme Sabrina B Karine et Mme Élodie Namer, co-fondatrices du collectif Paroles de scénaristes (jeudi 16 janvier 2025).....	701
54. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Marilyn Baldeck, fondatrice d'Essaimer, et Mme Marie Becker, fondatrice d'Equality (lundi 20 janvier 2025)....	715
55. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Marine Longuet, assistante réalisatrice, membre du conseil d'administration du collectif 50/50, Mme Catherine	

- Agbokou, médecin responsable du pôle enfant de Thalie Santé, et Mme Isabelle Ecckhout, directrice générale de Thalie Santé (lundi 20 janvier 2025)..... 727
56. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Olivier Mantei, directeur général de la Cité de la musique – Philharmonie de Paris, et Mme Sarah Koné, directrice déléguée en charge de la responsabilité sociétale, M. Guillaume Lamas, directeur général de l'Orchestre national des Pays de la Loire, M. Enrique Thérain, délégué général de l'orchestre Les Siècles, et Mme Charlotte Ginot-Slacik, directrice de l'Orchestre français des Jeunes (lundi 20 janvier 2025) ..... 735
57. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Estelle Bault, co-présidente des Scriptes associé.e.s (LSA), Mmes Francine Cathelain et Angèle Pignon, membres de l'association LSA, Mme Nathalie de Médrano, présidente de l'Association des chargés de figuration et de distribution artistique (ACFDA), et M. Cédric Meusburger, membre du conseil d'administration, M. Alexis Leclère, co-secrétaire des Assistant.es Opérateur.trices Associé.es (AOA), Mme Aurélie Temmerman, membre de la cellule VHSS de l'AOA, et M. François Valin, premier assistant opérateur prise de vues, Mme Salomé Gadafi et Mme Laura Marret, membres du collectif Femmes à la caméra (lundi 20 janvier 2025) ..... 754
58. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Anaïs Condado, présidente de l'association Réinventer la nuit, Mme Paloma Colombe, directrice, et Mme Laure Togola, membre de l'association, Mme Mélanie Gourvès, directrice des Catherinettes, et Mme Anna Batogé, co-fondatrice, Mme Domitille Raveau, co-fondatrice de l'association Consentis, Mme Clémentine Roul, coordinatrice des actions de prévention au sein de l'association, et Mme Julie Lalloué, co-coordinatrice et formatrice au sein de l'association, M. Jean-Michel Aubry Journet et Mme Rose Lamy, co-fondateurs de @musicoofrance, et Mme Flore Benguigui, membre du collectif Cherchez la femme (lundi 20 janvier 2025)..... 773
59. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Christopher Miles, directeur général de la création artistique (DGCA) au ministère de la culture, Mme Catherine Tsekenis, directrice générale du Centre national de la danse (CND), M. Jean-Philippe Thiellay, président du Centre national de la musique (CNM), Mme Corinne Sadki, directrice chargée de l'égalité et de l'inclusion, Mme Irène Basilis, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétaire général du ministère de la culture, Mme Gwénola David, directrice générale du Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre (ARTCENA) (mercredi 22 janvier 2025)..... 790
60. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Nadège MacLeay, coprésidente de l'association Chorégraphes associé.e.s et Mme Lucie Augeai, trésorière, Mme Lola Bertet, journaliste, et Mme Lola Rudrauf, danseuse, co-réalisatrices du podcast « À corps perdus » (jeudi 23 janvier 2025) ..... 809
61. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Nadège Beausson-Diagne, actrice, et M. Abdelhakim Didane, comédien et metteur en scène (jeudi 23 janvier 2025).... 821
62. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Ekaterina Ozhiganova, présidente de l'association Model Law, et Mme Juliette Halbout, avocate au Barreau de Paris, de M. James Chabert, président de l'association Casting info service, M<sup>e</sup> Michael Indjeyan Sicakyuz, avocat, et M. Valentin Senez, membre de la commission Jeunes de l'association (jeudi 23 janvier 2025) ..... 842
63. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Rima Abdul Malak, et de Mme Roselyne Bachelot, anciennes ministres (lundi 27 janvier 2025)..... 854

64. Audition, ouverte à la presse, de Mme Catherine Corsini, réalisatrice, et Mme Élisabeth Perez, productrice (lundi 27 janvier 2025) ..... 873
65. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Mohamed Bahnas, président de Hellfest productions, Mme Cindy Pajot, responsable RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations), et M. Eric Perrin, responsable de la communication, Mme Émilie Yakich, co-directrice en charge du projet du festival Les Francofolies, M. Dimitri Gavenc, co-directeur en charge de l'administration, et Mme Haude Hellio, référente VHSS, directrice des relations institutionnelles, Mme Allegra Trichard, directrice d'Allover Production, société organisatrice du festival Les plages électroniques, M. Eddy Pierres, directeur général de Wart, association organisatrice du festival Panoramas, et M. Louis Bouchardeau, assistant de direction et de coordination (lundi 27 janvier 2025) ... 887
66. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Caroline Barel, ambassadrice de MeTooMedia, et Mme Emmanuelle Dancourt, présidente (lundi 27 janvier 2025)... 897
67. Audition commune, ouverte à la presse, de M. Pierre Calmelet, ancien directeur musical de la Maîtrise des Hauts-de-Seine, et de M. Thibaut Derathé, ancien élève de la Maîtrise des Hauts-de-Seine (jeudi 30 janvier 2025) ..... 905
68. Audition, ouverte à la presse, de M. Georges Siffredi, président du conseil départemental des Hauts-de-Seine, Mme Céline Gateau-Leblanc, directrice générale adjointe du pôle évaluation, accompagnement et audit, et Mme Élise de Blanzay-Longuet, directrice de la culture du département des Hauts-de-Seine (jeudi 30 janvier 2025)..... 913
69. Audition, ouverte à la presse, de Mme Virginie Bray, principale du collège Rognoni, et M. Olivier Lestang, conseiller principal d'éducation (jeudi 30 janvier 2025) ..... 922
70. Audition, ouverte à la presse, de Mme Rachida Dati, ministre de la culture (mercredi 12 février 2025) ..... 930
71. Table ronde, à huis clos, réunissant M. Jean Dujardin, acteur, réalisateur et producteur, M. Gilles Lellouche, acteur et réalisateur, M. Pio Marmai, acteur, et M. Jean-Paul Rouve, acteur et réalisateur (lundi 10 mars 2025) ..... 945
72. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Olivier Delbosc, producteur (Curiosa Films), M. François Kraus, producteur (Les Films du Kiosque), M. Dimitri Rassam, producteur (Chapter 2), M. Ardavan Safaei, président de Pathé Films, et M. Hugo Sélignac, président de Chi-Fou-Mi Productions (jeudi 13 mars 2025) ..... 964
73. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant des agences de mannequins : M. Matteo Puglisi de Select Model Management Paris, M. Thierry Bonneau, vice-président business operations de IMG Models, M. Éric Dubois et Mme Ana Frazao de Silent Models Paris, et M. Guillaume Proust, président de The Claw (Models) (jeudi 13 mars 2025)..... 983
74. Audition, ouverte à la presse, de M. Dominique Besnehard, producteur, acteur et ancien agent artistique et directeur de casting (jeudi 13 mars 2025) ..... 998
75. Audition, à huis clos, de M. Stéphane Foenkinos, directeur de casting (lundi 17 mars 2025) ..... 1012
76. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. David Baranes, M. Gérard Moulevrier, et M. Nicolas Ronchi, directeurs de casting (lundi 17 mars 2025).... 1024

77. Audition, ouverte à la presse, de Mme Laëtitia Filjak-El-Azzi, Mme Bénédicte Lenne-Menault, M. Nicolas de Cerner, et M. Grégoire François-Dainville, membres du conseil de gouvernance de l'association Passerelle-MHS (lundi 17 mars 2025)..... 1040
78. Audition, ouverte à la presse, de Mme Béatrice Cattelain, M. Pierre Colliou et M. Damien Poirot, représentants du collectif « La Voix des parents de la Maîtrise des Hauts-de-Seine » (lundi 24 mars 2025)..... 1051
79. Audition, ouverte à la presse, de Mme Agathe Pujol, comédienne (lundi 24 mars 2025)..... 1058



## COMPTES RENDUS DES AUDITIONS MENÉES PAR LA COMMISSION D'ENQUÊTE

*Les auditions sont présentées dans l'ordre chronologique des séances tenues par la commission d'enquête.*

*Les enregistrements vidéo des auditions ouvertes à la presse sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : <https://videos.assemblee-nationale.fr/commissions.violences-commises-dans-les-secteurs-artistiques-et-mediaticues-ce-xvii-leg>*

- 1. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Mélodie Molinaro, fondatrice et présidente de l'association Derrière le Rideau, Mme Emmanuelle Truan Dancourt, présidente de l'association MeTooMedia et M. Florent Pommier, trésorier, Mme Françoise Bellot, trésorière du Collectif féministe contre le viol (CFCV) et Mme Sophie Lascombes, membre du conseil d'administration et chargée de formation (mardi 5 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Chers collègues, nous reprenons les travaux de la commission d'enquête relative aux violences commises sur des personnes mineures et majeures dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité. Cette commission d'enquête avait été créée au printemps dernier, mais la dissolution l'a interrompue avant qu'elle n'aille à son terme. Sa reprise a été décidée le 9 octobre dernier.

Pour cette première audition, j'ai l'honneur d'accueillir Mmes Françoise Bellot et Sophie Lascombes, respectivement trésorière et membre du conseil d'administration du Collectif féministe contre le viol, Mme Mélodie Molinaro, fondatrice et présidente de l'association Derrière le rideau, ainsi que Mme Emmanuelle Truan Dancourt et M. Florent Pommier, respectivement présidente et trésorier de l'association MeTooMédia. Je vous remercie vivement, mesdames, monsieur, d'avoir accepté de nous faire bénéficier de votre éclairage et de votre expertise.

Fondé en 1985, le Collectif féministe contre le viol est une association qui offre une permanence téléphonique anonyme et gratuite aux victimes de viol ou d'agression sexuelle. Elle propose également des groupes de parole, forme des professionnels à la prise en charge des victimes et réalise des études statistiques.

Créée en 2022, l'association Derrière le rideau lutte contre toutes les formes de violence et milite en faveur de la libération de la parole dans le spectacle vivant grâce à

l'organisation de groupes de parole et d'actions de sensibilisation des acteurs culturels et du grand public.

L'association MeTooMedia a été fondée en 2021, dans le contexte des révélations relatives aux agissements supposés de Patrick Poivre d'Arvor. Son objet est également de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde des médias et de la culture. L'association a notamment créé un « violentomètre », ainsi qu'un guide d'autoprotection pour aider les professionnels à se prémunir contre les violences sexistes et sexuelles. Vous avez déjà été auditionnés dans le cadre de la précédente commission d'enquête, mais il nous semble utile de vous entendre de nouveau.

Nous sommes certains que vos différents regards nous seront très précieux pour établir un état des lieux de la situation dans l'ensemble de la sphère culturelle, comprendre les ressorts du problème et trouver les moyens d'y remédier.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, vous fait obligation de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Mélodie Molinaro, Mme Emmanuelle Truan Dancourt, M. Florent Pommier, Mme Françoise Bellot et Mme Sophie Lascombes prêtent successivement serment.)*

**Mme Sophie Lascombes, membre du conseil d'administration et chargée de formation au sein du Collectif féministe contre le viol.** Le Collectif féministe contre le viol a été fondé en 1985 et a ouvert sa première ligne téléphonique l'année suivante. Celle-ci est accessible de dix heures à dix-neuf heures du lundi au vendredi et s'adresse aussi bien aux victimes elles-mêmes qu'à leur entourage, aux professionnels, et à toute personne qui aurait besoin d'être épaulée dans une démarche. Je précise que cette ligne téléphonique n'est pas destinée aux urgences – les services de police et de santé ont vocation à répondre à ce type d'appels –, mais à un accompagnement au long cours.

Tous les éléments que nous communiquerons sont issus des 80 000 appels que nous avons reçus en quarante ans d'existence, étant précisé que nous ne comptabilisons que les premières sollicitations. Ce chiffre indique que le nombre de victimes est élevé, mais aussi que nous avons apporté de l'aide et procuré un endroit où parler à beaucoup de personnes, ce que je considère comme une bonne nouvelle. Toute notre expertise vient de la parole des victimes : nous les remercions de nous l'avoir partagée. Grâce à elles, nous avons réfléchi, appris, synthétisé les enjeux, progressé, dans l'objectif d'améliorer les pratiques et les règles.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt, présidente de l'association MeTooMédia.** Je vous remercie d'avoir relancé cette commission d'enquête. Toutes les associations du secteur l'espéraient et sont heureuses que vous ayez tenu bon.

Vous l'avez dit, MeTooMedia est née de l'affaire PPDA, puis nous nous sommes impliqués dans de nombreuses autres affaires. Certaines ont un retentissement médiatique, comme celles concernant Gérard Depardieu, Stéphane Plaza, NRJ, ou encore Jean-Jacques Bourdin, mais la majorité ne sont absolument pas visibles. Nous nous intéressons aux champs des médias et de la culture, qui sont très vastes, et je tiens à préciser que tous les membres de l'association sont bénévoles, ce qui suppose un engagement à 100 %.

Notre mantra est d'essayer de passer de #MeToo – « moi aussi » – à #WeToo – « nous aussi ». Florent Pommier et moi-même avons tous deux été victimes, lui de viol et moi d'agression sexuelle et de harcèlement, aussi nous sentons-nous personnellement concernés par la question, mais nous sommes convaincus qu'elle ne pourra être réglée que si nous embarquons toute la société. Tout le monde n'a pas été victime de ce type d'agissements mais, statistiquement, nous connaissons tous quelqu'un qui a subi des violences sexistes et sexuelles, celles-ci touchant une femme sur trois dans le monde – sans compter les victimes masculines. Il faut donc vraiment que tout le monde s'implique : femmes et hommes, victimes et non-victimes.

Depuis le mois de mai, moment de notre première audition, le mouvement #MeToo a connu de nombreux soubresauts en France, où nous avons comme un #MeToo de l'aller-retour : quand on avance d'un pas, on recule de dix. Nous sommes d'ailleurs en plein *backlash*. Cela ne nous a pas empêchés d'étendre notre action au-delà des médias, en lançant des #MeToo dans les secteurs du théâtre, de la critique de cinéma – où le mouvement peine d'ailleurs à prospérer – de la musique classique avec, entre autres, le cas de la Maîtrise des Hauts-de-Seine, ainsi que de la photographie, où la situation est effarante. Je sais que vous prévoyez de vous pencher sur différents secteurs, ce qui est heureux, car il existe énormément d'affaires dont on n'entend pas nécessairement parler. En effet, si dénoncer quelqu'un de connu fonctionne très bien dans les médias, il est nettement plus difficile de s'attaquer à l'ensemble d'un système, les journalistes rencontrant des difficultés pour conduire leurs enquêtes puis pour les publier – sachant que le temps politique, cela n'aura échappé à personne, a été quelque peu bousculé ces derniers mois.

**Mme Mélodie Molinaro, fondatrice de l'association Derrière le rideau.** Je suis très honorée d'avoir été invitée à témoigner devant cette commission d'enquête.

Je suis comédienne, chanteuse, autrice, metteuse en scène et donc fondatrice de l'association Derrière le rideau, qui lutte contre les violences dans le spectacle vivant. L'association est née d'un podcast pour lequel je recueillis des témoignages anonymes d'agressions, dans l'optique de dénoncer le système dans lequel les violences ont lieu, de montrer que depuis des décennies nous banalisons des comportements abusifs, de mettre en lumière les comportements répréhensibles et d'apporter un soutien aux victimes grâce à la libération de la parole.

L'association mène également des actions de prévention dans les écoles, afin d'apprendre aux jeunes artistes et aux professeurs à construire un cadre et à sortir de ce système ancestral où les abus de pouvoir sont fréquents et la pédagogie insuffisante. Je suis donc très heureuse d'être présente pour réfléchir aux moyens de créer un système qui procure soutien et sécurité aux victimes et qui mette fin à l'impunité des agresseurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ma première question s'adressera peut-être en priorité au Collectif féministe contre le viol, dont le spectre est plus large que celui de la commission d'enquête, mais vous pourrez bien sûr toutes et tous répondre. Sur le fondement des témoignages que vous avez recueillis jusqu'à présent, diriez-vous que les violences sexistes et sexuelles sont plus nombreuses dans le monde de la culture que dans le reste de la société ?

**Mme Sophie Lascombes.** Les nombreux appels que nous avons reçus à la suite de la création de notre ligne téléphonique ont mis en évidence ce que l'on peut appeler la stratégie de l'agresseur, c'est-à-dire le système que ce dernier établit pour tirer profit de son environnement, cibler ses victimes et parvenir à ses fins. À cet égard, il ressort que l'agresseur

vient le plus souvent de l'entourage. C'est ce que notre présidente, Emmanuelle Piet, qualifie de « tiercé perdant », à savoir le papa, l'employeur, le professeur.

Ensuite, nous avons constaté un certain corporatisme dans de nombreux secteurs. Avant le déclenchement du mouvement #MeToo, le ministère des sports, par exemple, prétendait qu'il n'y avait pas d'agresseurs dans son domaine. Cette forme de pensée magique était répandue. Depuis, les différents secteurs ont travaillé sur cette question et développé un regard nettement plus éclairé sur les mécanismes de violence interne qui peuvent exister. C'est ce que j'appelle souvent le mouvement #MeToo2.

En ce qui concerne plus particulièrement les domaines de la culture et de l'audiovisuel, les professionnels que nous avons entendus ont souvent indiqué que la libération de la parole leur était particulièrement difficile et que leur cadre de travail imposait davantage le secret, même si nous avons constaté les mêmes mécanismes que dans les autres métiers.

Quel que soit le secteur, la chose importante est d'identifier les facteurs de vulnérabilité. Dans le domaine de la culture, le statut d'intermittent est certainement le principal. Le fait de beaucoup travailler sur un temps court, tout en cherchant à faire son réseau et à préparer de prochains projets, est source de précarité. Une personne qui viendrait à parler risquerait en effet d'être ostracisée, voire de mettre en péril le reste de sa carrière. Il s'agit donc d'un frein à la parole des victimes et des témoins.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous décrire plus en détail les ressorts de l'impunité ou de la protection dont peuvent bénéficier les agresseurs dans le monde de l'audiovisuel et de la culture ? Comment se décline précisément la stratégie des agresseurs, dont vous avez parlé ?

**Mme Sophie Lascombes.** La priorité d'un agresseur sera de recruter des alliés et plus généralement de bénéficier d'un entourage fort et acquis à sa cause.

À cet égard, le Collectif féministe contre le viol s'attache à accompagner les victimes lors des procès, car nous savons que leurs bancs seront vides, tandis que ceux des mis en cause seront remplis de ces alliés auxquels je fais référence. J'insiste : ils ne sont jamais seuls, alors que leurs victimes sont isolées. Nous apportons donc un accompagnement solidaire et bienveillant, ne serait-ce qu'en faisant acte de présence dans ce parcours compliqué.

**Mme Mélodie Molinaro.** Le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde du spectacle ont selon moi cinq spécificités.

La première est celle de la précarité. Cela a été dit, le risque permanent d'être remplacé, de se retrouver sans emploi ou de devoir en occuper un sous la direction de son agresseur pour accomplir ses heures et bénéficier de l'intermittence – c'est-à-dire du chômage – entre énormément en ligne de compte au moment de dénoncer des agissements.

La deuxième spécificité est l'utilisation de la démarche artistique comme justification de l'emprise psychologique, laquelle donne lieu à des abus tels que des humiliations et des maltraitements. Pour ne citer qu'un exemple, j'ai recueilli le témoignage d'une élève comédienne très timide dont la professeure a jugé bon, pour la mettre à l'aise, de lui faire imiter une fellation, lui faisant comprendre que si elle ne le faisait pas, elle ne serait jamais capable de rien dans le métier – comme si, bien sûr, une telle chose allait aider cette élève à surmonter sa timidité.

Troisièmement, subsiste encore en 2024 une forme de droit de cuissage dans le milieu du spectacle, où les carrières sont parfois soumises à une pression sexuelle pouvant aller jusqu'au viol. Je pense, par exemple, à un directeur de casting qui proposerait à une candidate d'aller boire un verre pour faire plus ample connaissance, puis qui lui mettrait la main sur la cuisse et plus encore.

La quatrième caractéristique que j'ai identifiée est celle de la confusion des limites. C'est un milieu où la proximité physique est constante, mais sans que le consentement ne soit toujours garanti. De plus, les sphères personnelle et professionnelle se mélangent et l'absence de cadre et de limites conduit logiquement aux abus.

Enfin, en écho avec nos précédents échanges, la cinquième spécificité est celle de la liberté d'action et de l'impunité des agresseurs, qui agissent dans un système ancestral qui se reproduit de génération en génération. En effet, les jeunes artistes qui le subissent sans avoir été entendus, ni soutenus auront tendance à l'entretenir une fois qu'ils seront à leur tour en position d'autorité. C'est ainsi que les agresseurs s'entoureront facilement d'alliés et qu'ils feront ce qu'ils souhaitent en toute impunité.

En corollaire, nous pourrions ajouter l'omerta comme sixième caractéristique du milieu du spectacle. Souvent évoquée, elle englobe la peur des représailles.

S'entremêlent ainsi le risque d'exclusion, la précarité, les relations de pouvoir, la normalisation des comportements abusifs, l'isolement des victimes dont a parlé Mme Lascombes, le sentiment de honte, la peur des réactions publiques et du harcèlement en ligne, ou encore le manque de soutien juridique et organisationnel – soit autant de freins à la libération de la parole des victimes.

**M. Florent Pommier, trésorier de l'association MeTooMédia.** Pour compléter ce qui a été dit, je raconterai une petite partie de mon histoire. Sans entrer dans les détails, lorsque j'ai été violé, je me trouvais en situation d'extrême précarité. Je sortais d'école de journalisme et je cherchais des piges, ce qui est, si je puis me permettre, un système encore moins avantageux que celui de l'intermittence. Il n'y a en effet pas un nombre d'heures à atteindre pour bénéficier d'une couverture : il faut réaliser un nombre assez important d'articles pour simplement accéder au régime général, lequel s'est d'ailleurs récemment dégradé – actuellement, je n'y ai d'ailleurs même plus droit.

Or les piges rendent très dépendant des employeurs. Pour ma part, j'en cherchais en radio et j'avais rencontré au cours de mes études une personne qui pouvait m'en commander. Comme le travail se trouvait loin de Paris, elle m'a proposé de m'héberger. Je la connaissais et je n'y ai pas vu de malice, mais je me suis enferré dans un système d'emprise. Je dormais dans son salon et il n'y avait eu ni ambiguïté ni attirance ; pourtant, un soir, cet homme a attaqué. En tout et pour tout, je n'ai travaillé que trois jours en un mois et demi, puis je suis reparti dans l'autre sens, en disant à mes parents, qui ne comprenaient pas bien la situation, qu'il n'y avait simplement pas assez de travail pour moi. C'est tout ce que j'ai pu dire, car j'ai connu une amnésie totale de dix ans à partir du moment où cet homme a fait ce qu'il a fait.

Ce n'est qu'en 2017 que tout a ressurgi, à la faveur d'une psychothérapie et de séances d'hypnothérapie. Ce n'est pas un remède magique, mais dans mon cas, cela a fait remonter des détails post-traumatiques. Je me suis reconstruit et je vais mieux, mais je tiens à insister sur le fait que c'est mon extrême précarité qui m'a placé dans une situation de dépendance en matière de logement.

Je sais qu'il subsiste, au sein de la grande entreprise d'audiovisuel public qui m'employait au moment des faits – je ne la citerai pas, mais vous l'aurez reconnue –, un système d'accueil des jeunes recrues par les chefs ou les collègues. Être hébergé de la sorte dans une chambre et sur un canapé peut être sympathique sur le plan humain, mais un tel fonctionnement peut aussi susciter des situations comme celle que j'ai connue. Je crois que la vigilance s'est améliorée, mais il me semblait important d'évoquer mon cas, et cette entreprise, dans le cadre de cette commission d'enquête. Je n'en dirai pas plus, mais je pourrai donner davantage de détails par écrit si vous le souhaitez.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Comme l'a dit Mélodie Molinaro, les milieux de la culture et de l'audiovisuel se caractérisent par l'engagement du corps. Il s'agit selon moi d'un élément très important. Par exemple, nous avons recueilli des témoignages indiquant que des professeurs de musique très connus insistent pour masser les pieds – avant de passer à d'autres parties du corps – de leurs élèves au motif qu'ensuite leur posture sera meilleure pour chanter ou tenir leur instrument.

Et lorsque le corps est engagé, l'ego l'est souvent aussi. Pour être animatrice de télévision depuis vingt-cinq ans, je peux vous assurer que ceux de ma profession sont complètement surdimensionnés.

Par ailleurs, dans des cas comme celui de Florent Pommier, ou comme le mien étant donné que, moi non plus, je ne me souviens pas de l'ensemble de mon agression, on ne donne pas crédit aux victimes. Dans le bureau de PPDA, soit la seule fois de ma vie où je suis entrée dans les locaux de TF1, je me rappelle qu'il a éteint la lumière, qu'il a fermé la porte et qu'il m'a agressée, mais je n'ai aucun souvenir de la suite. C'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai porté plainte pour agression sexuelle et non pour autre chose. Je pense avoir les épaules pour supporter la vérité, mais les faits ne me reviennent pas, ce qui est pénalisant.

À une femme qui porte plainte après s'être fait voler son sac à main, on lui demande ce qu'il y avait dedans, pas si elle est certaine de ce qu'elle dit, ni comment elle était habillée à ce moment-là. À l'inverse, une femme qui dénonce un viol, une agression sexuelle ou des faits de harcèlement, c'est elle qu'on va mettre sur le gril et qu'on va envoyer voir un psy ! Notre système est ainsi fait et c'est très dur pour les victimes.

De la même manière, cela me crispe énormément lorsqu'une institution culturelle ou un média concerné par des dénonciations s'appuie sur le droit pénal pour invoquer la présomption d'innocence et attendre que justice se fasse. Au sein de MeTooMédia, nous passons notre temps à rappeler qu'il existe aussi le droit du travail et que celui-ci ne prévoit pas de présomption d'innocence. C'est ainsi qu'une chaîne de télévision dont le nom comporte un 6 ne suspend pas l'un de ses animateurs qui fait le plein d'audiences, alors que cette entreprise est censée protéger les personnes et les stagiaires qui travaillent avec ce monsieur, ainsi que les invités de son émission.

MeTooMedia propose des formations aux entreprises, mais inutile de dire que notre action ne nous suffira pas ! Il faut que, collectivement, nous les convainquions de ne plus systématiquement s'abriter derrière le droit pénal et d'appliquer le droit du travail qui oblige à agir tout de suite et non trois, quatre ou cinq ans plus tard, pourvu qu'un hypothétique procès n'ait pas blanchi – un autre mot que nous abhorrons – la personne mise en cause. Peut-être le législateur peut-il d'ailleurs trouver le moyen de forcer ces entreprises à prendre leurs responsabilités en matière de droit du travail, dont les dispositions s'appliquent de manière plus immédiate.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Parmi les cinq spécificités que vous avez énumérées, madame Molinaro – je ne peux d’ailleurs qu’encourager à écouter vos podcasts très intéressants et enrichissants –, celle de la reproduction du système me semble particulièrement importante, car elle fait justement écho au respect du droit du travail, à l’établissement d’un cadre et à la prévention des abus. Interrogées sur ce point avant que la dissolution ne suspende la première commission d’enquête, des écoles de théâtre nous avaient indiqué avoir établi des chartes et des règles vis-à-vis des attitudes intolérables – chartes et règles qui reprenaient d’ailleurs souvent des dispositions du droit pénal et du droit du travail. En tout état de cause, ici réside certainement une clé d’amélioration.

À cet égard, mesdames Molinaro et Truan Dancourt, sur le fondement des témoignages de victimes que vous avez recueillis, voyez-vous des pistes d’amélioration du droit du travail et de la prévention, voire des obligations nouvelles qui devraient s’imposer aux employeurs ? Je rappelle que ces derniers, quel que soit le type de structure, sont responsables de la santé physique et morale de leurs employés.

**Mme Mélodie Molinaro.** Je partage les propos d’Emmanuelle Truan Dancourt : dans notre milieu, le code du travail est peu connu et très mal appliqué.

Pour éviter la reproduction des violences, j’ai plusieurs propositions concernant le référent VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels), que les structures doivent avoir désigné pour obtenir une subvention. Sur le principe, c’est très bien, mais nombre de ces référents se sont autodéclarés, sans avoir suivi de formation ni être certifiés. Ils n’ont donc pas forcément les clés pour recueillir la parole de victimes qui se tourneraient vers eux pour trouver de l’aide après une agression ou des faits de harcèlement. La moindre des choses serait donc d’obliger les référents VHSS à suivre une formation certifiante, puisque les fondamentaux, comme le code du travail, y sont bien expliqués – je suis moi-même en train d’en suivre une.

De plus, les référents VHSS occupent souvent des postes à responsabilités, en particulier dans les petites structures. Si un producteur ou un metteur en scène est aussi le référent VHSS, comment faire et vers qui me tourner lorsqu’il m’agresse, moi qui suis comédienne ? Dans un parc d’attractions par exemple, organisé selon plusieurs pôles et disposant d’une direction des ressources humaines, le référent VHSS n’occupe pas nécessairement un poste à responsabilités ou une fonction d’autorité. C’est la raison pour laquelle je propose, pour les petites structures, que les référents VHSS soient des personnes indépendantes – autoentrepreneurs ou free-lance, peu importe – et formées, afin de permettre aux victimes de se sentir en sécurité lorsqu’elles parleront de leur traumatisme.

**Mme Sophie Lascombes.** La nomination d’un référent VHSS n’est pas soumise à une vérification préalable du FIJAISV (fichier judiciaire automatisé des auteurs d’infractions sexuelles ou violentes) : c’est peut-être une piste d’amélioration. Ainsi, à l’université, on a vu des agresseurs se porter volontaires pour être référents VHSS après avoir été mis à l’écart pendant un temps.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous proposez que les référents VHSS soient des personnes indépendantes, mais le droit du travail prévoit déjà la responsabilité de l’employeur : il doit prendre des mesures pour assurer la sécurité de ses employés et protéger leur santé physique et mentale. Dans ce cadre, une personne indépendante ne serait plus le référent direct de l’employeur, ce qui mettrait celui-ci dans une position problématique. Cela étant, le rôle de la commission d’enquête consiste à examiner le fonctionnement de la chaîne de responsabilité, quitte à transformer le droit du travail.

**Mme Sophie Lascombes.** Je n'avais pas fini de me présenter : j'ai une carrière de cascadeuse, de professeure dans les écoles supérieures des arts du cirque, de formatrice aux diplômes d'État, professeure de danse diplômée d'État et danseuse.

S'agissant des référents VHSS dans les écoles, la question du salaire et du travail supplémentaire que cela implique est très floue. Des financements existent, mais cette mission est confiée à des personnes sans qu'elles sachent combien d'heures y consacrer, dans quel cadre l'exercer et pour quelle rémunération.

**M. Emeric Salmon (RN).** Madame Truan Dancourt, je n'ai pas bien compris ce que signifiait l'expression « un #MeToo de l'aller-retour », pourriez-vous nous apporter des précisions ?

Par ailleurs, la multiplication du nombre d'associations – MeTooMédia, MeTooThéâtre, etc. – ne complexifie-t-elle pas les choses pour les victimes ?

Vous avez parlé des contraintes et des difficultés imposées par l'intermittence. Venant du secteur privé, qui n'est pas non plus exempt de harcèlement et d'agressions, je n'en connais pas le fonctionnement. Je suis enclin à aborder le problème des VSS par l'angle du rapport au corps, dont il a été question, plutôt que sous celui de l'intermittence, mais je me trompe peut-être. J'aimerais connaître votre avis à ce sujet.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Pour votre information, un #MeTooIndustrie existe. Un représentant de ce mouvement était signataire de la tribune « #metoo "On persiste et on signe !" » publiée en mai dernier en une du *Monde*, accompagnée de la photo des 100 visages de #MeToo.

Pourquoi avons-nous en France un #MeToo de l'aller-retour ? Les autres pays font souvent leur #MeToo en une fois. En Espagne, un énième féminicide a provoqué des manifestations monstrueuses, qui ont conduit le pays à bousculer les règles de droit et à créer des tribunaux spécifiques pour juger les VSS. La Suède aussi, comme d'autres pays, a complètement bousculé ses règles de droit : désormais, la personne mise en cause doit prouver que la victime était consentante et 86 % des affaires débouchent sur des condamnations.

Dans le droit français, la preuve est à la charge de la victime, qui doit prouver qu'elle n'était pas consentante ; 94 % des affaires, y compris des viols, sont classées sans suite, le plus souvent par manque de preuves. Nous, les victimes, avons tendance à faire disparaître les preuves, parce que ça poisse : on brûle la jupe pleine de sperme, on jette le téléphone portable contenant les SMS – en 2008, on n'imagine pas qu'un jour on va porter plainte contre Patrick Poivre d'Arvor. Et sans preuve, c'est parole contre parole.

Selon une étude américaine, qui commence à dater, 2 % des victimes mentent ; c'est encore trop, mais c'est finalement peu. Nous aurions tout intérêt à bousculer nos règles de droit nous aussi. C'est la raison pour laquelle, avec de nombreuses associations féministes, nous demandons l'adoption d'une loi intégrale reprenant 142 propositions. Nous espérons que cette commission d'enquête contribuera à changer les choses à cet égard.

En France, nous avons un #MeToo de l'aller-retour, parce qu'après avoir fait un pas en avant, on recule de dix. En août 2018, Charlotte Arnould porte plainte contre Gérard Depardieu pour deux viols ; en 2019, Adèle Haenel, se lève et quitte la cérémonie des Césars : dans les deux cas, il ne se passe rien. Ça a commencé à frétiller après que Judith Godrèche a pris la parole devant le public de la cérémonie des César – qui est resté de glace.

L'association MeTooMedia compte 20 % d'hommes, ce qui est beaucoup pour une association féministe, mais on cherche encore les hommes dans le mouvement #MeToo ! Sans les hommes et sans celles et ceux qui ne sont pas victimes, on n'y arrivera pas. En France, on n'arrive pas à faire un #MeToo d'un seul coup ; depuis deux ans, on est en plein *backlash* et il est compliqué de continuer d'expliquer ce qu'est une victime. L'affaire des viols de Mazan nous aide, hélas, à faire prendre conscience que 91 % des violeurs ne sont pas des monstres – ils n'existent pas –, mais des proches : votre père, votre employeur, votre professeur – le fameux tiercé perdant évoqué tout à l'heure –, votre voisin ou votre grand frère. Tant que cette vérité n'aura pas pénétré les consciences, on n'y arrivera pas.

Elle progresse dans le grand public, mais pas dans la sphère politique, ce qui suscite de nombreuses questions : où êtes-vous ? Où sont les budgets pour les tribunaux, la police, les associations féministes ? Aidez-nous ! C'est un choix politique.

**Mme Mélodie Molinaro.** La précarité est aussi importante que le rapport au corps. Dans ce milieu comme dans beaucoup d'autres, la concurrence est très forte. Un petit groupe de privilégiés décide de qui travaille et qui ne travaille pas ; en rentrant en conflit avec eux, on prend le risque de ne plus jamais travailler, comme une stagiaire s'opposant à son directeur parce qu'il lui a mis une main aux fesses. Il y a toutefois des différences : dans le milieu du spectacle, le code du travail est peu respecté. De plus, le rapport au corps et l'emprise psychologique rendent les personnes plus vulnérables et plus à même d'être victimes de violences.

Qu'il s'agisse d'intermittents ou de salariés en contrats courts ne change rien : on nous répète à longueur de journée qu'on peut être remplacé si on n'accepte pas tout ce qu'on nous demande. Dans ce milieu, la précarité joue un rôle très important.

**Mme Sophie Lascombes.** Les violences sexuelles sont avant tout des violences ; le sexe, en tant qu'effraction de l'intime, est un outil puissant pour exercer des violences sur une personne. Quel que soit l'outil d'expression artistique, il ne s'agit pas de sexualiser un corps mais d'exercer une violence.

Vous avez évoqué la multiplicité des associations. Sur le terrain, les victimes ont besoin de parler à des personnes qui connaissent l'environnement dans lequel elles travaillent. C'est la première marche, qui mène ensuite à des associations plus généralistes, comme le CFCV. Celui-ci a cependant différentes casquettes qui l'aident à être au plus près du terrain. La stratégie de l'agresseur consistant à mettre à profit des vulnérabilités, il s'agit d'identifier les lieux spécifiques au secteur d'activité où cette vulnérabilité existe. Ainsi, un comédien peut agresser la jeune femme qui l'accompagne de sa caravane au plateau, *a fortiori* si le tournage a lieu la nuit et si l'itinéraire comporte des espaces où il peut l'isoler. Dans l'armée, on peut imaginer comment isoler une victime dans un sous-marin, par exemple.

Sur le terrain, il est plus facile de parler à des personnes dont on est proche : c'est un corporatisme dans le bon sens du terme. C'est le contraire de l'omerta consistant à se taire pour protéger la famille. Enfin, les associations généralistes s'appuient sur le droit du travail et sur le code pénal : quand on parle de viol, on parle de crime.

**M. Florent Pommier.** Les associations sont certes nombreuses et souvent spécialisées, mais elles communiquent beaucoup entre elles, notamment par le biais des messageries. Leur hyperspécialisation n'est pas synonyme d'inefficacité, au contraire.

Une cinquantaine d'entre elles, de tailles diverses, ont constitué une coalition chapeauté par la Fondation des femmes. Elles ont élaboré un document, en cours de

finalisation – nous le tenons à votre disposition – présentant 142 mesures précises, documentées et juridiquement établies, avec lesquelles vous serez à l’aise en tant que législateurs. Ces mesures ont vocation à constituer le socle d’une loi intégrale contre les VSS, qui doit marquer un avant et un après, comme la loi de 2012 en Espagne.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je vous remercie pour votre présence précieuse devant cette commission d’enquête décisive, dont la reprise me réjouit. Je vous remercie également pour tous les travaux que vous avez déjà menés, concernant notamment la stratégie de l’agresseur. J’ai été formée par le CFCV et je sais à quel point il est utile de connaître les facteurs de vulnérabilité qui favorisent les VSS, quel que soit le secteur d’activité.

Enfin, je vous remercie pour les propositions que vous venez d’évoquer, visant à produire une loi intégrale. En France, le travail législatif est un peu saucissonné, si je puis dire : la dimension budgétaire ne figure pas nécessairement dans une loi intégrale. Parmi les mesures que vous proposez, celles qui concernent la justice ou la formation peuvent faire l’objet d’une circulaire, alors que d’autres relèvent de la loi et devront être soumises au débat. Nous devons nous engager à défendre tous les aspects de la lutte contre les VSS et l’examen du budget, qui est en cours, peut constituer une première étape.

Vous avez parlé du code du travail, mais il existe différentes réponses au problème de l’impunité. On dit beaucoup que la peur et la honte doivent changer de camp, ce qui soulève la question du prix à payer. D’après vos propos, rien ne changera tant que ce sont les victimes qui paient le prix, tant qu’un employeur n’a pas honte de maintenir en poste un agresseur contrevenant au droit du travail, tant qu’il ne doit pas payer un prix – à moduler en fonction des faits, tout n’appelant pas une réponse pénale.

Considérez-vous que le droit du travail existant est suffisant ? Avez-vous déjà eu affaire à l’inspection du travail et considérez-vous qu’elle peut être utile dans vos secteurs d’activité, pour rappeler le droit ? Préconisez-vous la création d’autres types de sanction, plus lourdes, permettant notamment aux employeurs de comprendre qu’ils contreviennent à leurs obligations s’ils n’appliquent pas le principe de précaution ? Préconisez-vous que les employeurs, plutôt que les victimes, soient blacklistés et empêchés de poursuivre leurs activités professionnelles ? Avez-vous une palette de propositions qui permette de ne pas se limiter aux seules sanctions pénales ? Bien souvent, on manque d’options et on finit par s’en remettre à la sanction finale de la justice.

**M. Thierry Perez (RN).** Dans vos témoignages et dans ceux que vous avez recueillis, il est question du passé et du présent. Je souhaite parler de l’avenir.

Pour en avoir discuté avec des enseignants du secondaire, l’accès à la pornographie est massif et de plus en plus précoce – dès 10 ou 11 ans. Or la pornographie diffuse une vision des rapports entre hommes et entre hommes et femmes, qui ne sont ni réalistes ni souhaitables. Dans certains collèges et lycées, des garçons de 14 ou 15 ans harcèlent des filles avec des exigences justifiées par une prétendue normalité issue de la pornographie. Dans quelques années, ces adolescents seront sur le marché du travail, dans différents secteurs : ne voyez-vous pas, dans cette déferlante de la pornographie, un risque d’augmentation des VSS ? Dans l’affirmative, ne faudrait-il pas l’anticiper, puisque gouverner, c’est prévoir ? Nous aurons affaire à des jeunes adultes déformés par tout ce qu’ils auront vu et nous devons réfléchir à la manière de nous prémunir des conséquences de cette vague, dont il ne faut pas négliger la force. La pornographie existait déjà il y a quinze, vingt ou trente ans, mais y avoir accès était beaucoup plus difficile. C’est désormais d’une telle facilité que cela risque d’engendrer des comportements encore plus néfastes que ceux d’aujourd’hui.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les auteurs présumés de VSS dont nous parlons ne sont pas concernés par ce développement massif de la pornographie.

L'accès à la pornographie représente un véritable problème, mais ce n'est pas le sujet qui nous occupe dans cette commission d'enquête.

**M. Philippe Fait (EPR).** J'ai bien noté votre besoin de recruter des alliés. Pour bien comprendre les mécanismes des VSS, j'ai besoin de savoir si elles sont des actes volontaires ou instinctifs, irréflechis ?

Dans le secteur de la restauration, les chefs ont longtemps été tout-puissants et certains se permettaient de brimer et de violenter leurs subordonnés. Depuis, de nombreux efforts, notamment en matière de formation dans les écoles, ont permis des avancées. Dans les différents secteurs d'activité que vous représentez, les formations abordent-elles le sujet de la toute-puissance des supérieurs ?

**Mme Graziella Melchior (EPR).** J'étais membre de la précédente commission d'enquête et je me réjouis qu'elle ait été reconduite. Ces premiers travaux, il y a quelques mois, ont-ils changé quelque chose ? De nouvelles attentes ont-elles émergé ?

Les victimes sont-elles toujours plus nombreuses à se manifester ? Pensez-vous que davantage vont se signaler, grâce à la libération de la parole et parce que certains freins, comme la crainte de perdre son emploi, auront été levés ? Comment vos associations peuvent-elles contribuer à libérer davantage la parole et à améliorer l'accompagnement des victimes ? Vous demandez plus de moyens, mais pour faire quoi ?

Enfin, s'agissant des auteurs présumés, quelles sont vos actions contre, pour ou avec eux ?

**Mme Mélodie Molinaro.** Concernant le travail éducatif à mener dans les écoles, il faut apprendre en même temps aux jeunes artistes à reconnaître les violences et à faire valoir leurs droits. Il est essentiel de former aussi les professeurs et de faire en sorte qu'ils changent de posture : on ne peut plus accepter que certains continuent de dire : « je vais t'apprendre ça de cette manière, parce qu'on m'a forcé à le faire comme ça. »

Les écoles doivent aussi s'engager à signer une charte, qui pourrait reprendre le code du travail notamment, et à créer un réseau de partenaires vers lesquels les élèves ou les professeurs pourraient se tourner en cas de harcèlement ou de violence. Enfin, s'agissant de la pornographie, une formation au consentement et à la gestion de l'intimité serait utile pour les élèves et pour les professeurs. Ils auraient ainsi la même base et cela limiterait les débordements. Tout cela créerait un cadre sécurisant et respectueux, indispensable compte tenu de l'importance du rapport au corps.

Nous avons parlé des référents VHSS, mais pas des coordinateurs d'intimité, qui sont très peu nombreux en France. Ils interviennent sur les plateaux pour orchestrer les scènes de sexe. Je pense qu'ils devraient être présents dès qu'une scène implique un contact physique entre deux acteurs, afin que le comédien ou la comédienne puisse exprimer son consentement ou son refus, en présence du metteur en scène. Il agirait comme un référent en matière de consentement.

Que proposer pour que les victimes se sentent plus en sécurité et que la honte change de camp ? La création d'une base de données confidentielle serait une première solution. Celle-ci permettrait d'identifier les comportements récurrents ayant fait l'objet d'une plainte

ou d'une enquête au sein d'une structure, comme le prévoit le code du travail, sans publier de nom. Je ne crois pas nécessairement à l'utilité de livrer des noms au tribunal médiatique. Un agresseur comme Gérard Depardieu divisera la profession et sera finalement excusé, alors qu'une victime sera catégorisée comme telle jusqu'à la fin de sa carrière et ne pourra plus exercer son activité.

Rendre publics les noms des agresseurs ne sert pas la cause, alors qu'une base de données confidentielle sur les agresseurs, accessible aux référents VHSS, créerait un système sécurisant et permettrait de s'assurer que l'agresseur ou l'agresseuse présumée ne fait plus de victime, en attendant que l'enquête, ou l'instruction, aboutisse.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Vous demandez comment procéder. Ces gens-là rapportent des fortunes. On a bâti des dizaines de films sur la présence de certains acteurs ; M6 empoche des millions grâce aux émissions et aux agences immobilières de Stéphane Plaza – pardon, je cite des noms. Tant qu'on ne touchera pas le porte-monnaie, on n'y arrivera pas. Tout le reste est vertueux et nécessaire, mais il faut commencer par là pour engager la discussion.

Vous m'interrogez sur la pornographie. Ceux qui en regardent ignorent que 80 % des contenus sont passibles d'une condamnation pénale. L'an dernier, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) a réalisé une enquête auprès de personnes âgées de 18 à 35 ans. Les résultats sont effarants : lorsqu'on montre à des hommes une scène de viol issue d'un film et qu'on leur demande ce qu'ils voient, ils répondent que les personnages font l'amour ; si on leur affirme qu'il s'agit d'un viol, ils expliquent que la femme dit non, mais qu'elle veut dire oui. Quant aux filles qui ont été éduquées avec le porno, elles croient que ces films montrent la vie normale, qu'il faut qu'on leur attrape la tête, qu'on a le droit de les violenter et de ne pas demander leur consentement. La pornographie pose un vrai problème.

Vous parlez de formation, il faut commencer dès le plus jeune âge. L'éducation à la vie affective et sexuelle n'est pas dispensée dans toutes les écoles. Or on peut apprendre dès la maternelle aux enfants que leur corps est à eux, que ni papi, ni papa, ni le professeur n'a le droit de toucher – tout commence par là. La culture occidentale a décidé du mal à penser le corps. De manière générale, la formation est sans aucun doute insuffisante. MeTooMedia anime des formations dans les écoles de journalisme, les rédactions, les boîtes de production : nous expliquons comment rédiger des articles en reprenant à la base – par exemple, en expliquant que tel acte n'est pas un attouchement mais une agression sexuelle. Il faut apprendre à nommer les choses.

Par ailleurs, il faudrait ne pas accorder la Légion d'honneur aux agresseurs – je ne sais pas si cela dépend de vous.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous allons auditionner le grand chancelier.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Le général Lecointre me connaît bien.

Il faut faire attention avant de la décerner, parce qu'il est très compliqué de la retirer. Quand nous venons avertir d'une difficulté, on nous oppose que le code prévoit d'attendre une condamnation pénale. Il ne faut plus attendre le pénal : PPDA et Depardieu ont montré qu'on ne devait pas être membre de l'ordre à vie. Il faut absolument pouvoir l'ôter, afin qu'il n'y ait pas deux poids, deux mesures. S'agissant de Harvey Weinstein, le retrait n'a pas posé de problème, mais avec PPDA et Depardieu, on rame, parce qu'on attend une condamnation.

**M. Florent Pommier.** Notre association compte entre 200 et 250 adhérents, dont la moitié ont été victimes. Nous avons créé une commission pour les victimes qui se professionnalise, avec une formation interne des écoutants. Nous y arrivons grâce aux moyens dont nous disposons, aux militants bénévoles et à notre bonne volonté. Mais nous n'avons pas assez d'argent : dès octobre, nous avons déjà épuisé le budget alloué à l'aide aux victimes. En effet, nous payons des honoraires d'avocat pour elles, après avoir vérifié qu'ils étaient justifiés.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Mme Aurore Bergé est ici. Nous remercions le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré les fréquents changements à sa tête, il nous a beaucoup soutenus : Mme Isabelle Rome et Mme Aurore Bergé nous ont accordé des subventions pour aider les victimes. Mais nous sommes déjà à sec. Heureusement que les associations sont nombreuses, parce que les témoignages arrivent en masse.

**M. Florent Pommier.** Le nombre des victimes ne diminue pas : le robinet coule de plus en plus fort. Toutes les associations y sont confrontées de la même manière. Nous nous organisons donc pour que la commission victimes puisse écouter encore plus, mais nous n'y arriverons pas tout seuls.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'argent est le nerf de la guerre, pour agir contre les agresseurs comme pour aider les victimes – nous l'avons bien compris.

**Mme Sophie Lascombes.** Vous avez évoqué le droit du travail. Les associations assurent un maillage territorial et proposent des partenariats solides. L'AVFT, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, et la Collective des droits, par exemple, existent de longue date et proposent des formations. Le problème est général : aucun secteur d'activité n'est au-dessus des lois et ne peut exercer des pressions ou des violences sur une personne, notamment sous prétexte de création.

S'agissant de la pornographie, vous avez employé le mot « fléau ». Nous l'évitons car il donne l'impression d'avoir affaire à un phénomène comparable à une invasion de sauterelles : il fait perdre de vue les protagonistes. Or il faut regarder comment l'auteur agit. Le CFCV a construit son expertise à partir de la parole des victimes, en particulier celle délivrée pendant les procès, quand les mis en cause sont censés répondre de leurs actes. On constate que les récits des victimes sont parcellaires parce qu'elles ont des problèmes de mémoire, et non parce que leurs souvenirs manquent de justesse : certaines pièces du puzzle peuvent faire défaut mais celles qui sont là sont claires. Les plaignantes reconnaissent que des moments peuvent leur échapper, comme le déroulement de certaines actions, à cause de la sidération. L'agresseur, quant à lui, adapte son discours en fonction de ce que ça va lui coûter. On voit alors que sa parole est organisée. Prenons l'exemple d'une fête de fin de tournage. Il commence par dire que la femme était bourrée, que c'est elle qui l'a chauffé – je cite les termes d'un vrai procès, à l'issue duquel le prévenu a été reconnu coupable. Lorsqu'on lui explique qu'il s'agit d'une circonstance aggravante, il répond qu'en fait, ce n'était pas elle qui était bourrée, mais lui, et qu'il ne savait donc pas ce qu'il faisait. On lui précise que c'est également une circonstance aggravante, il dit que finalement, ils avaient bu après. C'est le principal problème du recueil de plainte : l'agresseur est plus à l'aise que la victime pour délivrer son récit, parce qu'il a réfléchi.

Nous ne disons pas que la parole se libère, mais que les oreilles se débouchent. Il y a longtemps que les personnes parlent. Emmanuelle Béart a d'ailleurs intitulé son documentaire *Un Silence si bruyant*. Le film *La Conspiration des oreilles bouchées* date de 1983. Ne réinventons pas, écoutons. On pense que les problèmes naissent des témoignages, pas des

agressions. Prenons l'exemple du cinéma. En tant que cascadeuse, je fais partie d'une équipe, qui travaille sur un projet avec ardeur, s'y consacre corps et âme. Lorsqu'une victime parle, on pense que c'est elle qui met à mal le projet. Mais si on examine les faits plus attentivement, comme lors d'une enquête de police, on s'aperçoit que le comportement de l'agresseur a déjà affecté le projet, en dehors même des violences sexuelles, en imposant un continuum de violences – il y a d'autres dégâts.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Maintenant, comment mener le combat ? Vous l'avez dit, celui-ci n'est pas nouveau. Maria Schneider et d'autres ont témoigné. Chaque fois, il y a eu un contrecoup ; c'est un aller et retour, on ne progresse pas.

Vous avez souligné l'importance de connaître ses droits, c'est peut-être une piste. Les employeurs doivent connaître le droit du travail, donc leurs obligations – c'est la moindre des choses. Comment faire en sorte que dans ce milieu, comme dans tous les autres, on connaisse ses droits ? Faut-il approfondir l'éducation dès le plus jeune âge, en apprenant aux enfants que leur corps, c'est leur intimité ? Faut-il rendre le droit pénal et le droit du travail obligatoires dans la formation des comédiens ?

On pourrait généraliser la présence d'un coordonnateur pour toute scène d'intimité. Faut-il selon vous que la loi prévoie une obligation contractuelle en la matière ? Aux États-Unis, les comédiens signent un contrat qui stipule les détails de chaque séquence. Pour modifier une scène, il faut modifier le contrat. En France, depuis la Nouvelle Vague, il n'y a déjà pas de scénario, alors le contrat...

Madame Truan Dancourt, vous nous conseillez de taper au portefeuille. Quel portefeuille faut-il viser, et comment ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous dites qu'il faudrait des référents extérieurs. J'ai été vice-présidente de l'université de Lille, qui compte 90 000 étudiants – la question s'y est posée. Le caractère extérieur n'est pas toujours facteur de simplification : les victimes doivent se tourner vers quelqu'un qu'elles ne connaissent pas et qui ne connaît ni leur univers ni les gens qui y évoluent. Par ailleurs, cela ne facilite pas non plus la gestion de la situation. Pourquoi pensez-vous que c'est une meilleure solution ? Avez-vous des exemples précis ?

Les soirées étudiantes sont des lieux de violences. Dans le monde du spectacle, les soirées se situent dans un entre-deux, à la lisière du travail. Comment les encadrer ? Considérez-vous qu'elles font partie du travail ? Il faut déterminer la responsabilité de l'employeur.

**Mme Sophie Lascombes.** Outre les soirées, votre question concerne les résidences de création : elles impliquent des moments de vie en commun, parfois des temps festifs. Il faudrait clarifier le cadre en définissant ce qui relève du temps de travail. On peut être tenté de continuer à travailler pendant le repas, or cela ne devrait pas arriver. Le flou profite aux agresseurs, et on se trouve là dans une zone de flou.

Les soirées de fin de tournage intègrent des personnes satellites : elles n'étaient pas employées sur le tournage mais sont des proches de ceux qui y ont participé, des gens qui voudraient exercer un métier de cinéma. Elles sont parfois présentes dès la fin du tournage, pour voir comment cela se passe. Il faut donc identifier clairement qui est présent et définir les responsabilités des organisateurs : ils doivent encadrer l'événement qu'ils ont créé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Est-ce que quelqu'un crée l'événement ? Est-ce une coutume de sortie de plateau ou y a-t-il un organisateur ?

**Mme Sophie Lascombes.** Cela coûte de l'argent, donc il y a un budget, une organisation et une responsabilité. Les écoles supérieures de cirque par exemple prévoient une tournée de fin de scolarité, avec un spectacle que des programmeurs viennent voir. Ces soirées sont donc aussi l'occasion de créer un premier réseau professionnel. Il faut les contrôler, faire en sorte que l'encadrant soit proche des élèves pour surveiller le comportement des professionnels qui s'intègrent à ces moments.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Il ne faut pas oublier les castings. Nous travaillons à sortir un MeeTooCasting. Les contrats doivent inclure ce moment-là. Les producteurs sont malins : ils font évidemment démarrer le contrat après le casting et le font cesser avant la soirée. Dans l'affaire des *Volets verts*, nous avons eu une chance folle : les faits se sont passés sur le tournage et il y a eu des témoins. Ce qui se passe sur les castings et dans les soirées échappe au contrat, donc le producteur ne se sent pas concerné – les directeurs de casting pourront vous en parler.

Sous couvert de flou artistique, on n'applique pas le droit du travail. Pourquoi les tournages, les productions de théâtre, de danse, de chant en seraient exemptés ? C'est un mystère. Il faut les obliger à respecter la loi, comme il faut y contraindre la télévision, où il y a également beaucoup d'argent. Vous n'avez pas suspendu M. Machin alors qu'il est dangereux sur son lieu de travail, parce qu'il a recruté ses victimes dans sa propre équipe ou parmi les invités de son émission ? Grosse amende ! Il faut que ça fasse mal, sinon, ça ne sert à rien. Surtout, il faut prendre tout le champ en considération, pas seulement les tournages et les soirées – et nous n'avons pas parlé de la drogue et de l'alcool qui circulent.

**Mme Sophie Lascombes.** La venue d'une personne dans une loge, par exemple pour un concert, donne lieu à l'élaboration d'une fiche technique. Il arrive que celle-ci contienne des demandes qui contreviennent à la loi, notamment au droit du travail : il faut faire appliquer le droit dans ce cadre-là également.

Aujourd'hui, j'ai appelé un cascadeur pour lui demander si son contrat de travail stipulait l'interdiction d'exercer des violences, sexuelles notamment. C'était le cas, mais en page 9 : il ne l'avait pas vu – il a ajouté que c'était la preuve qu'il n'avait pas lu son contrat jusqu'au bout ! Si c'était mentionné plus près du salaire, on le lirait davantage.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous citez le cas d'un cascadeur qui admet ne pas avoir lu son contrat. On voit qu'il y a un problème. La sensibilisation est insuffisante. Il faut armer juridiquement les comédiens et les techniciens. Je ne dis pas qu'ils sont responsables des lacunes, au contraire, mais dans ce domaine, on peut peut-être renforcer le cadre légal.

**Mme Sophie Lascombes.** Cette mention pourrait figurer au début du contrat. Elle ne doit pas être banalisée, mais mise en avant. Pendant la crise liée au covid-19, les gens devaient parfois signer pour attester qu'ils avaient vu une vidéo mais celle-ci abordait tellement de sujets que certains passaient à la trappe, notamment les violences sexuelles. Le problème concerne aussi les documents qui réinterprètent la loi ou la citent partiellement. Il est essentiel que tous les supports de communication citent la loi avec exactitude et que tous les professionnels soient informés dès leur entrée dans le métier.

**Mme Mélodie Molinaro.** Comment informer les jeunes artistes ? De même qu'on leur apprend à reconnaître les violences, il faut leur enseigner le droit du travail. Je ne connais aucune école de spectacle qui le fasse. On nous demande d'être au service de l'art, au service

du metteur en scène, de nous mettre à nu – ce sont les mots qu'on emploie. D'où l'importance du coordonnateur d'intimité. Peut-être faut-il que les metteurs en scène et les professeurs, tous ceux qui sont en position d'autorité, reçoivent une formation, que tout le monde fasse l'apprentissage du consentement, de sorte que chacun puisse poser ses limites, même en dehors des scènes de sexe ou d'intimité. Tout passe par la formation et la sensibilisation de tous les professionnels. Nous avons tous besoin d'une remise à plat, comme de disposer des outils pour se défendre, de savoir vers qui se tourner et comment procéder si on est victime d'une violence.

S'agissant de l'indépendance des référents VHSS, il serait intéressant d'avoir le choix. Certaines personnes se tournent vers mon association, Derrière le rideau, parce qu'elles savent que je suis artiste et comédienne, tandis qu'en appelant Audiens, elles ne sauraient pas qui répond au téléphone. Les victimes ont besoin de s'identifier, c'est pour cela que les MeToo sont si nombreux. Pour déterminer jusqu'où on est prêt à aller dans son parcours de victime, il faut pouvoir mettre des mots sur ce qu'on a vécu, et il faut savoir que la personne à qui on se confie nous comprendra parce qu'elle connaît le système dans lequel on évolue. D'un autre côté, les référents indépendants sont utiles, en particulier dans les petites structures qui ne comptent par exemple que le producteur et la metteuse en scène. La possibilité d'un recours externe évite de leur donner trop de responsabilité et résout la question du financement. Les deux ne sont pas incompatibles.

**M. Florent Pommier.** Mon expérience au sein du Syndicat national des journalistes (SNJ) me suggère deux idées. Lors du congrès annuel, un groupe de personnes est constitué pour recevoir les éventuels témoignages de violences survenues pendant son déroulement. De plus en plus fréquent dans les festivals et les soirées, ce dispositif devrait exister partout. Il peut s'agir d'un numéro d'urgence.

Tous les référents VSS doivent absolument être formés et bien formés. Certains arrivent d'on ne sait où, sans avoir reçu de formation reconnue, ou une de deux heures – on ne forge pas en deux heures les compétences d'écoute nécessaires pour entendre des victimes de violences sexuelles.

**Mme Aurore Bergé (EPR).** Vous avez évoqué le flou artistique des contrats de travail. C'est la zone grise où se nichent les principales difficultés : ce qui n'est pas intégré au contrat de travail mais devrait y figurer. Faut-il considérer que la présence en soirée fait partie du travail d'un artiste, en vertu d'un contrat moral ? Est-il nécessaire de mieux déterminer ce qu'on attend des professionnels, y compris hors du lieu de travail ? Je pense aux à-côtés, comme les promotions et les événements, qui participent au flou.

Vos métiers se distinguent par un rapport au corps spécifique. Le problème ne vient pas de là mais du pouvoir que certains exercent sur les corps et des abus qui peuvent en résulter. Vous estimez qu'il faudrait former tous les professionnels. Faut-il aller au-delà ? S'agirait-il de formation initiale, continue ? Chaque début de tournage doit-il inclure une formation de tous les professionnels présents, pour réaffirmer la tolérance zéro ?

S'agissant des référents internes ou externes, je crois beaucoup aux tiers de confiance. Ils ne peuvent pas toujours appartenir à l'entourage immédiat ou professionnel : cela fait peser une responsabilité énorme sur des personnes dont ce n'est pas le métier, qui ont seulement reçu une formation supplémentaire – certes utile. Nous avons besoin de gens qui se consacrent à cette tâche, des professionnels, qui ne sont pas de parti pris, faute de quoi ils risquent de ne pas oser dénoncer les faits ou accompagner les victimes.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Avez-vous des constats particuliers à formuler concernant les mineurs ? Font-ils l'objet de dispositifs spécifiques d'accompagnement ? C'est notamment à cette période de la vie que les violences surviennent, provoquant des fragilités.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le code du travail, s'il était appliqué, serait assez puissant. Faut-il renforcer certaines dispositions pour qu'il soit adapté aux spécificités de vos métiers – travail de nuit, touchant à l'intimité, en promiscuité, qui donne au corps une place toute particulière ?

Vos cellules d'écoute recueillent beaucoup de témoignages. Pourriez-vous nous communiquer par écrit vos statistiques ?

**Mme Mélodie Molinaro.** Les soirées de fin de tournage ne sont pas obligatoires mais elles sont importantes : elles concluent une période de travail et offrent l'occasion de se créer un réseau. Plutôt que de les inclure dans le contrat, je suggère d'établir une charte qui définisse les règles et les limites de l'acceptable, pour que tous les gens présents les connaissent. Plus généralement, c'est une bonne solution pour tous les à-côtés du contrat de travail.

Nous n'avons pas recueilli de témoignages de mineurs donc nous n'avons pas l'expérience nécessaire pour en parler. En ce moment, *Le Roi lion* se joue tous les soirs à Paris. Tous les soirs, un majeur accompagne les enfants de leur entrée en scène à leur sortie : ils ne sont jamais seuls.

Pour s'adapter aux spécificités du métier, il faut vraiment prendre conscience de la précarité de ses travailleurs et de l'omerta qui y règne. La méconnaissance du droit n'est pas seule en cause : c'est un petit milieu, où il est difficile de parler. On est de plus en plus entendu mais ce n'est pas toujours suivi d'effets. Il faudrait également former les officiers de police aux spécificités du spectacle. J'ai reçu le témoignage d'une actrice : elle expliquait dans sa plainte s'être mise nue lors d'un casting, pour une scène qui exigeait qu'on soit à l'aise avec son corps ; le policier lui a affirmé que si elle s'était mise toute nue, elle était une pute. Non, elle n'est pas une pute, on lui a demandé de se mettre nue dans le cadre de son travail parce que la scène s'y prêtait, ça ne veut pas dire qu'elle devait être violée.

**Mme Emmanuelle Truan Dancourt.** Les images frappent les esprits. Pourquoi ne pas lancer une grande campagne de publicité ? Elle serait composée de saynètes qui se déroulent par exemple dans une soirée, ou dans un environnement de travail, comme une entreprise en Haute-Saône, pour contextualiser des gestes. On verrait un homme mettre la main sur une partie du corps qu'il n'a pas à toucher, pour dire que ça, c'est non. Il faudrait à chaque fois chiffrer la sanction encourue. Nous dénonçons les lacunes du droit en matière de viol et d'agression sexuelle, mais il est très bien conçu pour répondre au bas de la pyramide des violences. Or on ne sait pas que l'amende pour l'outrage sexiste ou sexuel peut se monter à 3 750 euros. Pas une femme ne porterait plainte parce qu'elle s'est fait injurier, parce qu'on ne sait même pas qu'on peut porter plainte. Si une campagne de publicité affichait que tel comportement est interdit, qu'il ne faut pas se laisser faire et que l'auteur encourt telle peine, les gens se rendraient compte que ce n'est pas tolérable.

**M. Florent Pommier.** On pourrait diffuser ce type de film, court, avant chaque tournage ou spectacle, pour que tout le monde sache ce qu'il ne peut pas faire. On pourrait également faire figurer en tête du contrat de travail une charte de prévention des violences sexuelles rédigée en termes appropriés et reproduisant les références juridiques adéquates. Elle serait nationale, afin que personne ne puisse dire qu'il ne savait pas.

**Mme Sophie Lascombes.** L'important n'est pas d'expliquer à l'agresseur ce qui est interdit : il le sait. La charte sert plutôt à proclamer la tolérance zéro dans un lieu, afin qu'il ne puisse pas dire qu'il ne savait pas.

La question du consentement est à prendre avec des pincettes. L'agresseur cherche précisément le non : c'est ça qui le fait bander. Le problème n'est pas qu'il y ait une zone de flou, puisqu'il s'assure que la victime ne veuille pas. Il arrive que la personne ait donné son consentement dans une situation et que l'agresseur le dévie jusqu'à lui faire subir des violences.

Pour la protection des mineurs, nous avons formulé trois recommandations en 2019, quand on nous a demandé notre avis. L'accompagnement sur le tournage péchait ; il a été renforcé. Les encadrants accompagnent les enfants partout, à la loge, aux toilettes – je ne sais pas d'ailleurs si l'on vérifie qu'ils ne sont pas inscrits au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV). Deuxièmement, il faut veiller à l'écriture du scénario et à la place que l'enfant y occupe : est-il sexualisé ? Le film raconte-t-il une histoire d'amour entre un enfant et un adulte ? Enfin, nous sommes une association générique, nous recevons des témoignages venus de tous les secteurs. Dans le trio perdant, on trouve les parents. Ces derniers accompagnent les enfants pendant les castings, et certains objectivent leur enfant. Il faudrait observer les comportements et ne pas permettre à un enfant d'exercer ce métier si sa carrière est le projet de ses parents.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il est possible d'avoir des référents VHSS dans les soirées. Comme Sam, ils ne s'alcoolisent pas, ne se droguent pas. À l'université, leur présence a radicalement changé les soirées étudiantes : il suffit que deux ou trois personnes dans une soirée endossent cette responsabilité pour faire évoluer la situation.

Je vous remercie chaleureusement pour vos témoignages. Le rapporteur et moi sommes d'accord pour que cette commission d'enquête n'aboutisse pas seulement à rédiger une charte. Nous devons instituer un cadre en passant par la loi, pour responsabiliser.

\*

\* \*

## **2. Audition, ouverte à la presse, de M. Frédéric Olivennes, directeur général d'Audiens, Mme Caroline Rogard, directrice de la communication et Mme Carla Ballivian, responsable des actions sociales (jeudi 7 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous commençons la deuxième journée d'auditions depuis la reprise, le 5 novembre, de cette commission d'enquête visant à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité.

Je souhaite la bienvenue à M. Frédéric Olivennes et Mmes Caroline Rogard et Carla Ballivian, respectivement directeur général, directrice de la communication et responsable des actions sociales d'Audiens, groupe de protection sociale à but non lucratif spécialisé dans les secteurs de la culture, de la communication et des médias.

En 2020, Audiens a créé, en lien avec le ministère de la culture, une cellule d'écoute gratuite et anonyme à destination des victimes et des témoins de violences sexistes et sexuelles, qui a progressivement été étendue à l'ensemble des secteurs culturels. Dans ce cadre, votre

mission est d'orienter les professionnels de la culture qui vous sollicitent vers des psychologues cliniciens et, ou, vers une consultation juridique spécialisée.

D'après votre rapport annuel, vous avez pris en charge pas moins de 546 appelants en 2023, et plus de 1 000 depuis la création de votre numéro d'écoute – des chiffres qui nous interpellent. La cellule est manifestement très vite entrée dans le paysage et nous sommes évidemment très intéressés d'entendre le bilan que vous ferez de ces premières années d'existence.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Avant de vous donner la parole, je vous demande, conformément à l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Frédéric Olivennes, Mme Caroline Rogard et Mme Carla Ballivian prêtent successivement serment.)*

**M. Frédéric Olivennes, directeur général d'Audiens.** Avant toute chose, je tiens à saluer la reprise des travaux de cette commission d'enquête, car la situation des secteurs qui nous intéressent demeure profondément insatisfaisante.

Je commencerai par présenter le groupe Audiens, puis mes collègues et moi-même décrirons le fonctionnement de la cellule d'écoute, esquisserons un premier bilan de son activité et formulerons quelques préconisations issues de notre expérience.

Vous l'avez dit, Audiens est un groupe de protection sociale – un GPS –, ce qui signifie que nous sommes régis par le code de la sécurité sociale. Parmi les organismes comparables au nôtre, les plus connus sont AG2R La Mondiale et Malakoff Humanis, des sociétés toutefois dix fois plus grandes que la nôtre.

Notre activité découle de l'histoire de la protection sociale par branches et comprend, d'une part, la retraite complémentaire dans le cadre du régime Agirc-Arrco, et, d'autre part, l'assurance santé et la prévoyance complémentaire collective – même si nous ne nous adressons pas qu'aux entreprises et couvrons aussi des indépendants. Nous gérons également la caisse des congés spectacles à destination des artistes et techniciens intermittents du spectacle, à l'image de celles qui existent, par exemple, dans le secteur du bâtiment pour les professionnels multi-employeurs.

Nos conseils d'administration sont paritaires : y siègent des personnes désignées par les organisations patronales et syndicales des secteurs que nous protégeons.

Deux spécificités font de nous un acteur à part dans le système français : notre taille, que j'ai mentionnée, et notre dimension affinitaire.

Notre groupe est composé de 600 personnes, travaillant toutes à Vanves, et notre budget de fonctionnement est inférieur à 100 millions d'euros. Nous protégeons environ 1 million de personnes en France, aussi bien les assurés principaux que leurs familles, ce qui fait de nous un acteur à taille humaine dans l'univers de la protection sociale paritaire.

De plus, nous sommes l'un des rares groupes à avoir choisi de rester affinitaire, c'est-à-dire concentré sur des professions spécifiques : en l'occurrence celles de la création, de l'information et des loisirs.

Nous couvrons des journaux – comme *Le Télégramme* ou *Le Parisien*, que vous connaissez bien, monsieur le rapporteur, madame la présidente – ; des diffuseurs ; l’audiovisuel public ; des chaînes locales privées ; des producteurs de disques, de films et de télévision – petits et gros, de fiction ou de documentaire – ; l’essentiel des structures du spectacle vivant – l’Opéra de Paris, par exemple, mais aussi des troupes et des lieux indépendants, privés, associatifs ou commerciaux – ; des parcs d’attractions ; des musées ; des entreprises technologiques comme Deezer, société de streaming musical, ou Illumination, fleuron mondial de la fabrication de dessins animés qui emploie 1 000 personnes en France ; ou encore des maisons d’édition comme Gallimard ou Delcourt.

Au total, nous couvrons 45 000 structures, essentiellement de petite taille, c’est-à-dire de moins de dix salariés. La plus grande est France Télévisions, mais nous protégeons aussi les trente-huit salariés du Théâtre de Cornouailles, dans le Finistère, monsieur le rapporteur, ainsi que la dizaine de salariés du 13<sup>e</sup> Art, dans le 13<sup>e</sup> arrondissement de Paris, madame la présidente – ce clin d’œil pour illustrer la diversité des structures couvertes par Audiens.

Et outre ces professions, secteurs et entreprises, nous nous adressons aussi à deux catégories de salariés multi-employeurs : les journalistes rémunérés à la pige et les artistes et techniciens intermittents du spectacle. Ces professionnels nous font confiance – ce qui nous honore –, car nous connaissons bien leurs besoins spécifiques. À ces populations parfois très modestes et qui n’intéressent pas vraiment les grands groupes que j’ai cités plus tôt, nous sommes capables d’apporter des réponses pertinentes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pardonnez-moi de vous interrompre, mais protégez-vous aussi les scénaristes indépendants ?

**M. Frédéric Olivennes.** Nous ne protégeons des autrices et auteurs scénaristes que s’ils ont également une rémunération en tant qu’intermittent. Nous nous intéressons beaucoup à la protection sociale de ces professionnels et nous sommes à votre disposition pour l’aborder, mais cela susciterait une discussion assez longue.

Si vous me le permettez, je reviens sur notre spécialisation, en donnant deux exemples de notre savoir-faire.

Premièrement, pour une carrière classique dans le privé, le calcul de la retraite complémentaire demande la reconstitution d’une quarantaine de lignes, quand, pour un ou une artiste, il peut être nécessaire d’en retrouver 1 000 ! Il s’agit d’une expertise que nous sommes les seuls à posséder. Et quand, à force de temps et de savoir-faire, nous parvenons à améliorer de 30 euros par mois une retraite dont le montant est inférieur à 1 000 euros, cela fait une grande différence pour la personne concernée.

Deuxièmement, nous avons créé une mutuelle dont bénéficient les professionnels multi-employeurs tout au long de l’année, et pas seulement pendant leurs périodes d’activité. Il s’agit d’une sorte de portabilité ou de continuum de protection sociale, dont le montage technique, élaboré, est l’un des plus innovants en France.

C’est cette connaissance aigüe des métiers de la culture et de leurs besoins propres qui a conduit l’État et certaines associations à nous déléguer depuis plusieurs années l’application de certaines politiques sociales. C’est le cas du fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle, qui vise à sécuriser les parcours professionnels ; de la gestion de la caisse des congés spectacles que j’ai évoquée et que le ministère du travail nous a confiée ; ou encore de la mission handicap pour le spectacle pour

laquelle l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) nous a mandatés et qui consiste à aider les entreprises, notamment par le biais de *job dating*, à faire appel à des professionnels en situation de handicap.

À ce titre, nous gérons les cotisations des entreprises et des salariés, c'est-à-dire, l'argent de l'État, ce qui requiert bien sûr d'avoir une gestion parfaitement rigoureuse – ce dont la Cour des comptes a d'ailleurs attesté dans son rapport consacré à la caisse des congés.

Enfin, je précise que nous nous efforçons de mener une politique exemplaire vis-à-vis de nos propres équipes. Nous bénéficions du label Diversité depuis quinze ans, l'index d'égalité professionnelle nous donne la note de 97 sur 100, et nous employons 15 % de personnes en situation de handicap. Je vous épargne la longue liste des engagements du groupe à l'égard de ses équipes, mais c'est parce que nous fonctionnons ainsi depuis vingt ans et que nous sommes le tiers de confiance du secteur que les professionnels ont estimé que nous pouvions aussi être l'opérateur de la cellule d'écoute.

Cette cellule, j'y viens, repose sur trois piliers fondamentaux.

Le premier est un pilotage totalement transparent et collectif, selon un cahier des charges co-construit par les partenaires sociaux, le ministère de la culture et nous-mêmes.

Le deuxième est l'accompagnement des victimes par des partenaires tiers experts, en l'occurrence des psychologues et des avocats, conjointement choisis et contrôlés par Audiens.

Le troisième est la priorité donnée à la prévention, avec la communication massive du numéro de téléphone de la cellule.

En quatre ans d'existence, celle-ci n'a évidemment pas réglé les problèmes du secteur, dont l'ampleur demeure inacceptable. À l'évidence, ce dispositif ne peut être qu'un des leviers de réponse et doit s'inscrire dans le cadre d'une politique globale.

Nous estimons néanmoins que la cellule a prouvé son utilité et qu'elle a progressivement gagné en visibilité, au point de s'imposer désormais dans l'environnement culturel et audiovisuel. Les chiffres, que vous avez évoqués et que nous préciserons dans un instant, en témoignent.

Si les professionnels sont de plus en plus nombreux chaque année à faire appel à cette structure, c'est parce qu'ils savent qu'elle est opérée par Audiens et qu'ils ont confiance en nous – la confiance qui est un élément absolument central pour les victimes.

J'en terminerai par trois suggestions. L'information des professionnels pourrait être encore meilleure grâce, par exemple, à une obligation d'affichage du numéro de téléphone de la cellule sur les lieux de travail. Ses horaires d'accueil pourraient être étendus ou revus. Et une réflexion pourrait être engagée en vue d'une meilleure prise en charge financière des procédures pour les victimes.

**Mme Caroline Rogard, directrice de la communication d'Audiens.** En quelques mots, je présenterai l'origine et la genèse de la cellule d'écoute.

Issue de l'affaire Weinstein et de l'émergence du mouvement #MeToo en 2017, sa création a été annoncée en 2019 par Franck Riester, alors ministre de la culture, lors des assises du collectif 50/50, qui se déroulaient au Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Elle a été fondée à l'initiative des organisations patronales et syndicales du secteur de

l'audiovisuel, du cinéma, de la musique et du spectacle vivant, à commencer par la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et la CGT Spectacle, qui fut particulièrement active, mais nous pouvons aussi citer la CFE-CGC, la CFTC, la Fasap-Force ouvrière, ainsi que la CFDT. Et elle s'inscrit dans le cadre d'un plan d'action global, annoncé par la Fesac en 2020, contre les violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité.

Lancée en pleine crise sanitaire, la cellule a mis un peu de temps à devenir opérationnelle, mais c'est aussi grâce à cette période d'accalmie professionnelle, au cours de laquelle il n'y avait ni tournages, ni tournées, que le comité de pilotage, auquel le ministère de la culture et les partenaires sociaux ont également participé, a pu réfléchir à sa structuration et à la stratégie de communication.

La cellule a été formellement créée en juin 2020, le ministère de la culture lui ayant accordé son soutien financier dès le début, tout comme la Fesac, le Centre national de la musique (CNM), ainsi que le groupe Audiens lui-même. Par la suite, d'autres partenaires se sont associés à son financement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quel est le budget de la cellule ?

**Mme Carla Ballivian, responsable des actions sociales d'Audiens.** En 2020, le budget de la cellule s'est élevé à 306 000 euros, le ministère de la culture contribuant à hauteur de 250 000 euros, la Fesac de 20 000 euros et Audiens de 36 000 euros. Depuis, son budget a été ajusté en fonction de l'activité constatée. Pour l'année 2024, il atteint 141 000 euros et provient pour 82 000 euros du ministère et pour 29 000 euros de la Fesac, le reste venant des autres partenaires.

**Mme Caroline Rogard.** Je précise que, depuis son lancement, la cellule s'adresse aux salariés permanents du spectacle vivant et enregistré, ainsi qu'aux artistes et techniciens intermittents, femmes et hommes. Depuis, le périmètre a été élargi à d'autres artistes et secteurs. En 2021, le Syndicat national du jeu vidéo a intégré la cellule, permettant à tous les salariés du secteur d'y accéder. En 2022, la cellule a été étendue aux auteurs et professionnels des arts visuels. En 2023, ce fut au tour de la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (Sacem) et de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) de nous rejoindre. Et cette année, le Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (Snelac) et le Syndicat national de l'édition ont également rallié notre structure.

Cette croissance montre que les parties prenantes se mobilisent progressivement pour avancer sur la question du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles. En conséquence, nous avons aussi étendu nos moyens de communication.

**Mme Carla Ballivian.** Pour conclure la présentation de la cellule, je précise que celle-ci est composée de trois types d'intervenants.

Les premiers sont chargés de l'accueil des victimes. Nous nous appuyons en l'occurrence sur huit conseillères en action sociale spécialisées dans le traitement des situations de fragilité et formées sur les enjeux liés aux violences sexuelles et sexistes. Travaillant chez Audiens depuis très longtemps, ces conseillères écoutent et orientent les victimes et les témoins en fonction de leurs besoins.

C'est alors que des psychologues cliniciennes – deuxième catégorie d'intervenants – peuvent prendre le relais. Elles aussi travaillent chez Audiens de longue date et savent donc exactement comment sont exercées les différentes professions.

Enfin, deux avocats, spécialisés en droit pénal et droit social et choisis par les partenaires sociaux et le ministère de la culture après un appel à la concurrence, peuvent également prendre en charge les personnes qui nous sollicitent.

La cellule elle-même est installée au sein de la direction des actions sociales et des relations avec les branches professionnelles d'Audiens – ce qui a aussi son importance.

Les professionnels qui requièrent de l'aide n'ont qu'à composer le 01 87 20 30 90 pour être directement accueillis par nos conseillères en accompagnement solidaire et social. À l'origine, la ligne était accessible de huit heures trente à dix heures trente et de dix-sept heures à vingt et une heures, mais comme 70 % des appels avaient lieu hors de ces créneaux, nous avons élargi l'accueil téléphonique dès 2021, la ligne étant désormais ouverte de neuf heures à treize heures et de quatorze heures et à dix-huit heures.

Depuis son lancement, la plateforme a reçu 2 744 appels et 211 e-mails. Entre 2020 et 2022, il y a eu 877 appels, dont 364 dans les horaires d'ouverture. Pour la seule année 2023, nous sommes passés à 812 appels, dont 546 dans les horaires d'ouverture. Et en 2024, nous comptabilisons déjà 446 appels, dont 341 dans les horaires d'ouverture. Au total, nous avons traité 1 527 appels et e-mails dans les horaires d'ouverture. Tous n'entrent pas dans le périmètre de la cellule, celle-ci étant destinée aux seules violences sexuelles et sexistes commises dans les milieux professionnels qui nous concernent. Bien entendu, nous redirigeons toutes les demandes que nous ne pouvons traiter vers les autres structures dédiées, comme la cellule externe du ministère de la culture, qui est opérée par le cabinet Concept RSE. En définitive, nous avons accompagné 462 personnes entrant dans notre champ d'action.

Pour entrer dans le détail des profils, 54 % des sollicitations que nous avons reçues émanaient de victimes, 17 % de témoins, les autres étant des demandes d'informations de la part de référents d'entreprise ou d'association sur les violences sexuelles et sexistes.

En ce qui concerne les solutions proposées, la première année, elles ont surtout pris la forme d'informations sur les formations disponibles, puis nous avons mis l'accent sur les dispositifs qui ont été progressivement créés.

Au 30 septembre 2024, 156 personnes ont été orientées vers nos psychologues et 201 vers nos avocats. Ces chiffres sont en forte augmentation, les demandes de soutien psychologique et juridique ayant progressé respectivement de 62 % et de 40 % entre 2022 et 2023. En 2024, nous avons déjà orienté 70 personnes vers nos avocats, contre 53 pour l'ensemble de l'année dernière.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je m'étonne que vous orientiez davantage de personnes vers des avocats que vers des psychologues. Quelle est la gravité des faits dont les victimes vous font part et quel est leur profil ?

**Mme Carla Ballivian.** Si davantage de personnes sont orientées vers un avocat que vers un psychologue, c'est parce qu'un nombre assez important de victimes bénéficient déjà d'un suivi psychologique.

Quant au profil des victimes et des témoins que nous accompagnons, sachez d'abord qu'il y a 83 % de femmes, contre 17 % d'hommes.

En ce qui concerne l'âge, dans la mesure où 50 % des personnes qui nous appellent ne souhaitent pas le communiquer et que nous ne les y obligeons aucunement, il nous est difficile d'établir une statistique fiable. S'agissant des personnes ayant donné leur âge, 1 %

seulement a moins de 25 ans – ce qui signifie que nous échouons à toucher les plus jeunes victimes –, 22 % ont entre 25 et 35 ans, 16 % ont entre 35 et 45 ans et 11 % ont plus de 45 ans.

Pour ce qui est du secteur d'activité, 65 % des personnes que nous accompagnons actuellement travaillent dans le spectacle vivant. Alors qu'ils étaient majoritaires en 2020 et 2021, les professionnels du spectacle enregistré ne représentent plus qu'environ un tiers des personnes prises en charge, les auteurs et autrices comptants, eux, pour 2 % et les salariés des arts visuels pour 1 %.

S'agissant de la date de survenance des faits, dans 51 % des cas, ceux-ci ont eu lieu il y a moins d'un an, alors qu'à l'origine les appels concernaient davantage des faits commis plus de cinq ans avant. Dans 29 % des cas, les faits remontent à plus d'un an et le reste du temps, la personne n'a pas souhaité nous donner d'information à ce sujet.

Quant à la qualification juridique, 49 % des dossiers concernent des agressions physiques pouvant aller jusqu'au viol et 51 % ont trait à des comportements ou des propos sexistes et sexuels. Au total, dans 70 % des cas, les faits auraient été commis par un supérieur hiérarchique.

Je ne peux bien sûr pas donner de détails sur la nature des faits communiqués par les victimes et les témoins à nos avocats, mais il peut s'agir de remarques à connotation sexuelle ou sexiste, de plaisanteries ou propos déplacés – notamment sur la tenue vestimentaire – ou homophobes, de questions sur la vie privée, de harcèlement sexuel, de massages non consentis, de frottements, de masturbations, d'exhibition sexuelle, de tentatives d'agression, d'agression, voire de viol.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous remercie pour toutes ces informations.

Les huit personnes chargées de répondre aux appels travaillent-elles simultanément ? Demandé autrement : vos moyens sont-ils suffisants, ou bien arrive-t-il que le téléphone sonne sans que vous ne soyez en mesure de décrocher ? Je pose cette question, car certains numéros, notamment ceux dédiés au harcèlement scolaire, sont saturés.

Par ailleurs, je suis surpris du budget que vous avez indiqué, car je ne sais pas comment vous pouvez payer huit salariées avec 141 000 euros par an. De plus, outre les fonds alloués par le ministère de la culture, ne pensez-vous pas que l'écosystème de la culture devrait également contribuer au financement de la cellule ? Je mets les pieds dans le plat, mais il me semble que, de cette manière, la portée du dispositif et la qualité de l'accompagnement, qui est certes déjà élevée, s'en trouveraient renforcées.

**M. Frédéric Olivennes.** Alors que les psychologues et les avocats sont des prestataires extérieurs, les huit conseillères en action sociale sont des salariées d'Audiens, dont la rémunération n'est pas valorisée dans les 30 000 euros de budget qui ont été évoqués. Leur participation à la cellule d'écoute est financée sur les deniers d'Audiens, au titre de sa politique d'action sociale. Bien que ces huit conseillères ne travaillent pas toutes simultanément pour la cellule, aucune surcharge de la ligne n'a été constatée. En dehors des horaires d'ouverture, les appelants sont invités à envoyer un e-mail et sont rappelés.

Audiens pourrait augmenter les moyens consacrés à cette cellule d'écoute ; nous le ferons le moment venu. Indépendamment du budget alloué par le ministère, les professionnels du secteur contribuent déjà au financement de celle-ci ; eux aussi pourraient augmenter leur participation, mais il ne nous appartient pas de décider dans quelles proportions et dans quel but. Nous sommes un groupe paritaire : ces sujets doivent être traités de façon paritaire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une fois le témoignage déposé, après avoir orienté les victimes vers des psychologues et des avocats, en quoi consistent l'accompagnement et l'intervention dans le secteur ? Menez-vous une action ciblée auprès de la structure ou de la production concernée ?

Imaginons le cas d'une actrice, sur un tournage ou une pièce de théâtre : donnez-vous l'alerte à l'ensemble du secteur ou la victime demeure-t-elle maîtresse, mais aussi seule responsable, du parcours de sa plainte ?

**M. Michaël Taverne (RN).** Avez-vous des retours d'expérience des bénéficiaires de la cellule d'écoute ? Avez-vous identifié des axes d'amélioration ? Outre la conduite d'une campagne d'affichage, une augmentation du budget permettrait-elle d'élargir les horaires d'ouverture de la ligne et de mieux accompagner les victimes ?

**M. Emeric Salmon (RN).** Après les auditions du printemps dernier et celle de mardi, on a le sentiment qu'il y a un lien entre les violences sexistes et sexuelles et le régime des intermittents du spectacle. Qu'en pensez-vous ? La différence entre l'intermittence et le salariat a-t-elle de l'importance en ce domaine ?

Le milieu de la culture compte de nombreuses associations : pensez-vous que ces structures doivent faire l'objet d'une surveillance particulière ?

**M. Frédéric Olivennes.** Les victimes de violences sexistes et sexuelles sont-elles plus souvent des intermittents ? Oui et non.

Non, parce que les intermittents représentent 80 % des emplois de la production audiovisuelle et cinématographique. Étant proportionnellement plus nombreux, il y a un effet de nombre qui joue.

Oui, parce que par définition, ce régime est précaire : tous les matins, ou presque, un intermittent doit chercher du boulot. Cette précarité est forcément une fragilité.

**Mme Carla Ballivian.** Initialement, trois entretiens avec un psychologue étaient prévus, mais compte tenu des retours d'expérience, depuis 2024 ils sont au nombre de cinq. La situation psychologique de certaines victimes ou témoins, qui parlent souvent pour la première fois, justifiait cette évolution, afin de les orienter au mieux vers des dispositifs de droit commun, ce qui demeure l'objectif. La plupart des psychologues estiment qu'un accompagnement au long cours, d'un an au minimum, est nécessaire. C'est un axe d'amélioration.

L'accompagnement des avocats prend la forme de deux entretiens, qui visent à informer les victimes de leurs droits : ce qu'elles ont vécu est-il juridiquement qualifiable ? Il s'agit ensuite de leur indiquer les différents leviers, judiciaires ou non, qu'elles peuvent mobiliser. Les salariés, permanents ou intermittents, peuvent ainsi être orientés vers les syndicats, la médecine du travail ou l'inspection du travail, afin de lancer des procédures prud'homales ou pénales. Ces entretiens ont aussi pour but de fournir des informations sur les éventuelles aides financières qui peuvent être mobilisées et sur les modalités de fonctionnement de l'aide juridictionnelle. Toutefois, les avocats n'accompagnent pas les victimes tout au long de la procédure, lorsque celle-ci est lancée.

Sur ce volet, les axes d'amélioration sont avant tout financiers : les procédures coûtent cher et tout le monde n'a pas droit à l'aide juridictionnelle. Un autre axe d'amélioration concerne le dépôt de la plainte, qui est une étape essentielle pour garantir l'efficacité de la

procédure. Si la loi permet l'assistance d'un avocat pour cette étape, l'aide juridictionnelle n'est pas automatique. C'est la raison pour laquelle, en 2022 et 2023, au titre de notre action sociale, nous avons financé, pour des personnes très précaires, la rédaction de signalements auprès du procureur de la République.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Menez-vous des actions auprès des employeurs ?

**Mme Carla Ballivian.** Non, pas du tout. Nous nous conformons au principe de confidentialité : les psychologues et les avocats sont tenus au secret professionnel, qui est encadré par la loi. Seule la victime peut lever cet obstacle.

Le comité de pilotage de la cellule d'écoute mène des réflexions, notamment sur la manière de transmettre des signalements au ministère de la culture, avec le consentement de la victime bien sûr.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La spécificité de la cellule d'écoute est d'être adossée à Audiens, organisme de protection sociale des acteurs du secteur. Avez-vous envisagé d'inclure, dans les protections que vous proposez, des aides améliorant ou complétant l'aide juridictionnelle ?

La cellule se trouve à l'interface des actions que peut lancer une victime : un accompagnement financier plus poussé, comme celui que vous venez d'évoquer, est-il envisageable ? Cela ferait véritablement d'elle la première étape de l'accompagnement des victimes, dans un parcours souvent difficile.

Enfin, disposez-vous d'un outil produisant des données anonymisées et des statistiques, sur la base des appels reçus ? Dans l'affirmative, sont-elles communiquées au ministère de la culture, au CNC, à l'inspection du travail, aux écoles supérieures, ou encore à des organismes de recherche qui pourraient en tirer des recommandations ?

**M. Frédéric Olivennes.** Si les moyens nous sont donnés, nous nous sentons capables de déployer plus de mécanismes d'accompagnement, tant sur le volet juridique qu'en matière de suivi des victimes. Avec les autres financeurs de la cellule et les partenaires sociaux, notre rôle consiste à identifier les prestataires, à s'assurer de leurs compétences et à les contrôler. Eu égard à notre intime connaissance des parcours, des vécus, des ressentis et des conditions de travail des professionnels du secteur, nous pourrions être un opérateur qualifié pour développer de telles actions.

Chez Audiens, la data fait l'objet d'une activité intense, qui occupe une dizaine de salariés. Nous produisons des rapports de branche et nous sommes une importante source de données pour le secteur de la culture. La cellule d'écoute fait l'objet d'un traitement statistique, qui vous a été présenté par Mme Ballivian. Toutes les données dont nous disposons, qui sont anonymisées, sont transmises au ministère et aux partenaires sociaux chaque trimestre, sous la forme de rapports écrits publics. Il nous est tout à fait possible de mobiliser nos *data scientists* pour aller plus loin dans le traitement statistique de ces données.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous communiquer ces rapports à la commission d'enquête ?

**M. Frédéric Olivennes.** Bien sûr.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci.

La cellule d'écoute permet de recueillir la parole et manifestement, elle le fait bien. Toutefois, je comprends qu'elle n'a aucun impact sur le secteur lui-même, à l'exception des rapports que vous venez d'évoquer. Elle ne permet donc pas de responsabiliser les employeurs ni de protéger d'autres personnes.

**M. Frédéric Olivennes.** Les employeurs sont représentés par leurs organisations professionnelles dans le comité de pilotage de la cellule. En revanche, j'en conviens, un employeur n'est pas informé lorsqu'un fait survenu dans son entreprise nous est rapporté.

Toutefois, si les victimes se sentent suffisamment en confiance pour solliciter la cellule d'écoute, c'est précisément en raison de son étanchéité vis-à-vis des employeurs. Il faudrait donc absolument veiller à la préserver en cas d'actions supplémentaires en direction des employeurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'entends vos propos, mais on ne peut faire peser l'entière responsabilité sur les victimes : c'est à elles qu'il revient de témoigner, de solliciter des avocats et de trouver les financements nécessaires à la suite de la procédure. Il est étonnant que le secteur professionnel ne soit pas responsabilisé au-delà de sa participation au financement de la cellule d'écoute.

Qu'en est-il de la protection des autres victimes potentielles ? J'ai recueilli de très nombreux témoignages et je ne connais pas de cas de violeur qui n'ait violé qu'une seule fois. La protection d'autres personnes contre un danger potentiel ne relève manifestement pas du champ de votre action ; ce n'est pas du tout une mise en accusation, mais nous avons besoin de mesurer précisément celui-ci.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les écoutants ont-ils une obligation de signalement ? Prenons un exemple : en l'espace de trois mois, la cellule reçoit cinq appels témoignant d'actes commis sur un même lieu. Avez-vous les moyens de déclencher une action, par le biais de l'article 434-1 du code pénal ou en demandant une enquête à l'inspection du travail ? Si vous ne les avez pas en raison de blocages juridiques, pensez-vous que nous devrions proposer des ajustements législatifs ?

**Mme Carla Ballivian.** Le signalement de délits ou de crimes est très encadré par la loi. Les écoutants de la cellule n'en ont pas l'obligation ; j'ai évoqué à cet égard le secret professionnel des psychologues et des avocats. Nous ne faisons pas reposer toute la responsabilité sur les victimes : la confidentialité des échanges les protège aussi. Par exemple, après un long processus de réflexion, qui a duré un an, une victime avait donné son accord pour témoigner ouvertement ; à la dernière minute, elle a changé d'avis : il était hors de question que son nom soit rendu public.

Sans citer de nom, il pourrait être possible d'informer au sujet d'une situation, mais dans la culture, certains milieux professionnels sont des microcosmes, à tel point que des victimes sont obligées de s'éloigner géographiquement, voire de changer de métier. Vous connaissez les difficultés des victimes à aller plus loin, pour des questions de discrédit.

La question du signalement auprès du ministère a été évoquée lors de nos rencontres semestrielles avec celui-ci et les partenaires sociaux. Si la victime le souhaite, on peut l'accompagner pour procéder au signalement auprès du procureur ; elle peut également envoyer un e-mail au ministère pour raconter son histoire, mais en aucun cas nous ne pouvons nous substituer à elle.

Quant aux statistiques et aux données, nous nous attachons à les communiquer aussi largement que possible, notamment auprès d'organisations syndicales et de centres de ressources.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'entends vos propos, et pour avoir créé une cellule équivalente dans une université, j'ai été confrontée au même problème. Mais si, après avoir contacté la cellule d'écoute, une victime doit poursuivre un tournage ou une tournée, elle est mise en danger.

Vous ne procédez pas vous-même au signalement auprès du ministère, mais il est nécessaire de protéger les victimes dans un milieu où tout le monde se connaît. Quelle serait, selon vous, la voie médiane qui permettrait de protéger à la fois les victimes et les autres personnes travaillant avec un agresseur ?

**Mme Caroline Rogard.** La cellule garantit une étanchéité sur le plan juridique, mais en matière de communication, notre champ d'action est beaucoup plus vaste.

Grâce à sa présence à plus de 150 événements et festivals chaque année, Audiens communique largement, notamment au sujet de la cellule d'écoute. Sur ces lieux, où la cellule d'écoute est également présente, nous rencontrons de potentielles victimes, des témoins et des référents, qui viennent spontanément nous parler. Nous participons également à de nombreux colloques et webinaires consacrés à ces sujets – plus de 165 par an.

Lors de ces événements clés du secteur, nous discutons avec nos partenaires, qu'ils soient institutionnels comme le CNC ou associatifs comme MeTooMedia ou MeTooThéâtre. Nous nous informons au sujet des différents cas de violences sexistes et sexuelles et nous pouvons aider des victimes ou des témoins, en dehors du cadre juridique de la cellule d'écoute. Cette mutualisation des informations est très importante.

La communication militante concernant la cellule est primordiale ; c'est de la prévention. La montée en charge a pu avoir lieu parce que de plus en plus d'acteurs ont joué le jeu : initialement nous devions aller les chercher, mais désormais l'information circule beaucoup plus largement.

Dans les festivals, nous proposons notre cellule d'écoute anonyme et gratuite, mais les organisateurs ont aussi des cellules internes animées par les référents VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels), qui sont désormais obligatoires, comme sur les tournages ou dans les tournées. Tout cela participe à un plan de lutte global.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si vous n'intervenez pas quand vous voyez quelqu'un se noyer au milieu d'une rivière, vous vous rendez coupable de non-assistance à personne en danger. En revanche, si vous entendez parler d'une structure dans laquelle cinq cas de violences sexistes et sexuelles ont été signalés, vous ne faites rien, notamment pour conserver la confiance des victimes potentielles. Mais les victimes qui ont signalé ces violences sont en danger, comme la personne dans la rivière qui croyait savoir nager.

Quelle évolution législative imaginer pour vous donner la possibilité, parce que vous en avez l'expérience et que vous disposez d'accompagnants formés, de déclencher une action permettant de ne pas laisser des personnes en danger ?

Si des faits délictueux nous sont relatés, nous, députés, sommes tenus par l'article 40 du code de procédure pénale de les signaler au procureur. Quel mécanisme similaire imaginer pour vous permettre de mettre en sécurité des vies humaines ?

**M. Frédéric Olivennes.** Nous sommes favorables à une telle évolution.

Les employeurs sont mobilisés ; insuffisamment, certes, sinon cette commission d'enquête n'existerait pas. Leurs organisations représentatives, notamment, ont créé de nombreux outils ; il serait intéressant que vous leur demandiez de vous les présenter. Ainsi, les CCHSCT (comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) du secteur de la production audiovisuelle et cinématographique ont établi une charte et publié un guide recensant les différents outils existants, parmi lesquels figure notre cellule d'écoute.

Cependant, il reste beaucoup à faire et c'est votre rôle de régler cela.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je crois qu'il est nécessaire de vous donner les moyens d'agir davantage. Votre capacité d'action est encore trop restreinte. Outre la justice, qui est très imparfaite s'agissant des violences sexistes et sexuelles, il est possible de mobiliser l'inspection du travail ou la médecine du travail. Dans certaines situations particulièrement dangereuses, vous est-il possible de les saisir en précisant les faits, tout en respectant l'anonymat des victimes et des témoins ?

**M. Michaël Taverne (RN).** Monsieur le rapporteur l'a rappelé, l'article 40 du code de procédure pénale prévoit que toute autorité constituée qui acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenue d'en informer le procureur de la République. Il ne faut donc pas hésiter à y recourir, qu'il s'agisse de violences physiques, sexuelles ou psychologiques. J'ai moi-même alerté le procureur après qu'une femme victime d'une agression sexuelle est venue demander de l'aide à ma permanence.

Si l'on craint les répercussions d'une telle alerte pour la victime, il est possible d'invoquer le caractère d'urgence. Il existe une véritable complémentarité entre les services de police ou de gendarmerie et la justice pour garantir la discrétion et préserver les parties.

**M. Frédéric Olivennes.** Je répète que nous sommes favorables à des mécanismes qui nous permettraient d'aller plus loin, qu'il s'agisse de mobiliser la médecine du travail ou l'inspection du travail. Dans certains cas, nous avons procédé à des signalements, mais ce n'est pas institutionnalisé.

Et pour répondre à une question posée antérieurement, nous ne constatons pas de fragilité particulière dans le monde associatif par rapport aux entreprises privées ou publiques.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les CCHSCT, que vous avez cités, peuvent également être mobilisés.

Seriez-vous d'accord pour que votre cellule d'écoute ou d'autres dispositifs du même ordre soient autorisés à saisir certaines instances ? Pensez-vous que ce serait pertinent ?

**M. Frédéric Olivennes.** Oui, parce que nous avons une position de tiers de confiance qui nous met à l'abri de tout soupçon de distorsion des faits.

**Mme Carla Ballivian.** Sur le principe, nous souhaitons aller plus loin, à condition de définir à quel moment on recueille les informations et à qui elles sont transmises. Le principe de confidentialité fait partie de la déontologie des avocats et pour eux, il est hors de question d'y déroger. Pour les psychologues, la confidentialité est une garantie.

Outre l'intervention de ces professionnels, un accompagnement plus long de notre part serait utile, parce que ce n'est pas lors du premier appel, chargé en émotion et ne

fournissant que des informations parcellaires, que nous recueillons suffisamment de matière pour procéder à des signalements.

Madame la présidente, je comprends tout à fait votre démarche : la responsabilité par rapport aux agresseurs doit être collective. Si le principe est pertinent, il convient d'en déterminer les modalités de manière très pratique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela ne pourrait sans doute se faire qu'avec l'accord des victimes. Celles-ci portent déjà un poids très lourd et pourraient vous déléguer la responsabilité de prévenir l'inspection du travail, le CCHSCT ou la médecine du travail.

**Mme Carla Ballivian.** Les personnes qui contactent la cellule d'écoute ne connaissent pas du tout leurs droits. Ce sont les informations que nous leur donnons qui permettent aux victimes et aux témoins de mobiliser ces acteurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour la richesse de cet entretien, qui était trop court, comme c'est malheureusement souvent le cas lors des auditions.

\*

\* \*

### **3. Audition, ouverte à la presse, de M. Robert Namias, ancien directeur de l'information de TF1 (jeudi 7 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous accueillons M. Robert Namias, journaliste et écrivain, directeur de la rédaction de TF1 de 1992 à 1996 puis de l'information de 1996 à 2008. Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment.

Compte tenu des faits concernant un animateur star de la chaîne, révélés par la presse à partir de 2021 et dont je rappelle qu'un grand nombre sont classés ou prescrits, ce qui nous permet de les aborder, il nous a semblé pertinent de vous donner la parole, monsieur Namias, afin de nous éclairer sur les conditions qui auraient permis à la direction de la chaîne de fermer les yeux sur des agissements hélas nombreux. Est-il réellement possible qu'elle n'en ait jamais rien su ? Certains témoignages de victimes laissent entendre que des membres de la direction de TF1, dont vous-même pour l'une de ces agressions, ont bel et bien été informés. Il ne s'agit nullement pour nous de nous substituer à la justice pénale mais de comprendre comment le silence a pu perdurer et, avec lui, les violences présumées commises par Patrick Poivre d'Arvor.

Cette audition, ouverte à la presse, est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Avant de vous laisser la parole, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Robert Namias prête serment.)*

**M. Robert Namias, ancien directeur de l'information de TF1.** Madame la présidente, monsieur le rapporteur, mesdames et messieurs les députés, je tiens à vous remercier parce que, depuis la première évocation de cette affaire par le journal *Libération*, qui livrait huit témoignages de femmes il y a exactement trois ans, je n'ai jamais été entendu par personne. On peut lire dans la presse deux phrases, reprises après le coup de téléphone de journalistes – je n'en ai vu aucun –, mais rien qui n'ait été validé soit par la police soit par la justice. Ce sont toujours des procès-verbaux qui paraissent dans la presse, et l'on sait très bien – je ne suis pas naïf et vous non plus – comment ils parviennent jusqu'aux rédactions. Je m'étonne beaucoup de n'avoir jamais été entendu par personne.

Je vais essayer d'expliquer comment fonctionnait TF1. Comment voulez-vous comprendre cette affaire, comprendre que l'on pouvait dire – et je viens de prêter serment – que l'on ne savait rien de ce dont on parle, des agressions sexuelles d'une gravité extrême, des viols, des crimes inacceptables, sans avoir essayé de comprendre cela ? Dernier survivant de la direction de TF1, je peux affirmer aujourd'hui, ce qui j'en conviens paraît presque inaudible, que nous n'imaginions pas un instant que de tels crimes aient pu y être commis. Il faut quand même préciser que, lorsque je dis que je ne savais rien, les collaboratrices de TF1 ne représentent que cinq ou six plaintes sur les quatre-vingts déposées. L'essentiel de ce qui est reproché à Poivre d'Arvor s'est très souvent passé dans les locaux de TF1 mais ne concernait pas principalement des collaboratrices de la chaîne.

D'abord, c'est une énorme blessure qui s'est ouverte en novembre 2021, quand j'ai eu ce coup de téléphone de Jérôme Lefilliâtre, le journaliste de *Libération* qui a sorti l'affaire et qui est maintenant au *Monde*. Cela ne correspond à rien – même si ce n'est pas le problème – de ce que je suis, mais surtout à rien de TF1. J'y reviendrai. C'est une blessure parce que, quand je vous entends, madame la présidente, demander à juste titre comment la direction de TF1 et moi-même pouvions ne pas savoir, je ne peux que répondre que je ne savais pas. Et c'est terrible de me l'entendre demander à chaque fois.

Je me pose beaucoup de questions. On a forcément raté quelque chose à TF1. Moi, j'ai raté quelque chose. Mais qu'a-t-on raté ? Il faut se remettre dans le contexte. On va être obligé de répéter des choses qui se disent beaucoup depuis trois ans. Le contexte n'était absolument pas le même, ni le regard que l'on avait sur ce que l'on appelle la drague lourde ou les propos sexistes et machistes. Malgré tout, on a quand même raté quelque chose. Je me pose d'autant plus de questions sur la façon dont on a fonctionné que je suis très fier du travail qui a été fait. Dieu sait pourtant si l'on a été critiqués – la puissance méritait sans doute cette critique ; puis on a aussi fait des erreurs.

Mon encadrement, au plus haut niveau, était intégralement féminin. Ma plus proche collaboratrice, Catherine Nayl, la directrice des reportages, était au quotidien dans la rédaction, où j'ai passé ma vie – les gens venaient me voir en permanence, je bavardais avec trente ou quarante collaborateurs tous les jours sur leur travail, leur vie, y compris personnelle, quand ils voulaient bien m'en parler. Avant d'être la directrice des reportages, elle a été la rédactrice en chef du « 13 heures », tandis que Geneviève Galey était celle du « 20 heures » de Poivre d'Arvor. Les six chefs d'information, qui géraient au quotidien les commandes de reportages et leur fabrication, en fonction des choix éditoriaux que je pouvais faire, étaient toutes des femmes.

Dans une rédaction où l'on se parlait tout le temps, où je n'ai jamais dérogé à la règle selon laquelle tous les jeudis, pendant deux heures, je réunissais les trente cadres de la rédaction pour un dialogue sur la façon dont on fonctionnait, quelque chose a donc cloché. Pour l'instant, je n'ai toujours pas trouvé quoi, sinon que le mode de fonctionnement de

l'époque, dont on parlera, faisait que celles qui auraient dû parler ont cru qu'elles ne le pouvaient pas ou n'en ont pas eu envie.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Namias, j'aimerais revenir sur des faits qui ont été révélés récemment par *Le Monde*. Selon ce journal, en 2005, il y a eu un début d'instruction. M. Patrick Poivre d'Arvor a été longuement entendu par la police et il y a même eu des perquisitions ou des rencontres avec des policiers à l'intérieur des locaux de TF1. Quand des policiers ont l'autorisation d'entrer dans une entreprise sérieuse comme TF1, on s'étonne que, visiblement, personne n'en ait été informé. Avez-vous été mis au courant à l'époque ? Si vous ne l'avez pas été, comment cela est-il possible et quels ont été, au sens propre comme au figuré, les chemins empruntés par ces policiers pour aller interroger Patrick Poivre d'Arvor à l'intérieur même du siège de TF1 ?

**M. Robert Namias.** Évidemment, je n'étais pas du tout au courant. Je l'ai dit et le confirme absolument. Vous avez lu comme moi *Le Monde*. J'ai eu très longuement au téléphone Jérôme Lefilliâtre qui m'informait de sa volonté de faire un papier après une enquête. Il m'a parlé d'un document. Lequel ? On l'ignore. Moi, je ne l'ai pas vu. Je ne sais pas si vous, vous l'avez vu ou si vous êtes en sa possession. C'est vraisemblablement un procès-verbal de la police. Quel procès-verbal ? Qu'y a-t-il de dit ? Je n'en ai aucune idée. Si vous arrivez à l'avoir, vous verrez ce qu'il dit exactement.

Je vais vous donner quelques explications et peut-être une hypothèse.

Dans le cas d'une perquisition, les policiers sont accompagnés d'un magistrat. Or, d'après ce que je lis dans la presse, il n'y avait pas de magistrat : donc ce n'était pas une perquisition. Dans ce cas également, la direction juridique de TF1, la présidence et le directeur concerné en étaient informés – il y avait deux secteurs, celui des programmes dirigé par Étienne Mougeotte et celui de l'information, par moi-même – et ce d'autant plus que la perquisition pouvait concerner nos bureaux. Il ne s'agit absolument pas de cela ici. En outre, Jérôme Lefilliâtre m'a donné au téléphone une indication qui n'apparaît pas dans le journal : cette venue – et rien d'autre – des policiers a eu lieu à treize heures.

Permettez-moi de vous décrire la disposition des locaux de TF1 – il faut que je m'explique pour répondre à ce qui est une forme d'accusation. Les locaux de la rédaction occupaient trois étages dans la tour de TF1, dont deux étaient entièrement occupés par les journalistes de la rédaction avec des plateaux qui pouvaient recevoir une centaine de personnes. Au deuxième étage, séparés par un très large couloir, il y avait le plateau de la direction, qui faisait à peu près 100 mètres de long, un bureau fermé, qui était celui de Poivre, à un bout, et, à l'autre bout, un autre bureau fermé, qui était le mien, celui de la direction de l'information. À côté de mon bureau, on trouvait un secrétariat avec trois assistantes ; Poivre avait deux assistantes contre son bureau. Il y avait également un très grand bureau inoccupé toute la semaine, qui n'était pas fermé, celui de Claire Chazal. Il y avait le bureau des chefs d'édition, qui gèrent le fonctionnement technique de la fabrication du journal. Il y avait ensuite le bureau de la rédactrice en chef, qui n'avait pas de secrétaire mais qui utilisait, le cas échéant, les assistantes de Poivre.

Dans une telle rédaction, on recevait des gens toute la journée. J'avais toujours quelqu'un dans mon bureau et, quand ce n'était pas le cas, j'étais dans la rédaction pour parler avec les journalistes. La plupart du temps, même quand il y avait des gens dans mon bureau, la porte restait ouverte. Poivre avait pour habitude de fermer la sienne. Il recevait aussi beaucoup de gens, ce qui est tout à fait naturel dans ce métier. On n'est pas obligé de faire une conférence de presse pour dire qui est dans son bureau et qui l'on reçoit.

D'après le journaliste, les policiers n'ont pas vu Poivre. Avant de venir à cette audition, j'ai fait interroger la direction juridique et la direction des relations humaines de TF1. Il n'y a absolument aucune trace de cette visite. On peut très bien imaginer que deux policiers viennent sans même se présenter comme des policiers. Ils ont pu téléphoner à Poivre pour lui dire qu'ils allaient le voir. En aucun cas, nous n'avons eu la moindre trace d'une visite de la police dans les locaux de TF1 ce jour-là. Le journaliste m'a précisé que Poivre n'avait été entendu qu'après par la police. On lit d'ailleurs dans son papier que le déplacement des policiers ne donne lieu qu'à une description du bureau de Poivre. Les assistantes elles-mêmes n'ont été convoquées qu'après la visite.

Dès lors, comment voulez-vous que l'on soit au courant, dans un espace où, avant les attentats, il y avait encore une grande liberté de circulation ? C'est une maison qui était très ouverte. Il y avait des hôtesse et une sécurité à l'entrée. Mais, pour un rendez-vous, soit une hôtesse montait accompagner la personne, soit une assistante descendait pour la recevoir. Les autres n'étaient pas forcément au courant, à partir du moment où ce n'était pas présenté comme une démarche officielle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous entends, monsieur Namias. Vous dites que les policiers se seraient présentés à une hôtesse d'accueil. Je n'imagine pas qu'elle ne relève pas à un moment ou à un autre le fait que des policiers aient demandé à voir Patrick Poivre d'Arvor.

Vous dites aussi que les femmes n'ont pas parlé et qu'il y a eu un dysfonctionnement sur ce point. Manifestement, puisqu'il y a eu au moins une plainte en 2005, elles ont parlé et elles n'ont pas parlé un peu, elles n'ont pas parlé timidement : elles ont parlé à la police pour déposer une plainte. Comprenez qu'il nous semble surréaliste que des policiers arrivent en demandant à voir Patrick Poivre d'Arvor et que personne dans l'entreprise ne soit alerté de cette affaire. Cela paraît tout à fait improbable.

Par ailleurs, il y avait un processus qui consistait à mettre des jeunes femmes sur le plateau du « 20 heures », où commençait leur drame. Assistiez-vous au « 20 heures », en tant que directeur de la rédaction ? D'après votre description des lieux, votre bureau semblait proche du plateau de l'enregistrement. Avez-vous vu ces femmes sur ce plateau ? Cela vous a-t-il alerté qu'il y ait toujours une femme présente lors des « 20 heures » de Poivre d'Arvor ?

**M. Robert Namias.** Madame la présidente, si vous me permettez, je vais essayer de vous répondre très précisément. Quand bien même les policiers auraient indiqué qu'ils étaient des policiers, s'ils avaient rendez-vous avec M. Poivre d'Arvor, les hôtesse n'auront rien fait d'autre que de prévenir ses assistantes. Il n'y avait pas de raison qu'elles prennent leur téléphone pour prévenir le directeur de l'information. En outre, est-ce qu'il est dit quelque part que les policiers se sont présentés comme policiers ? D'après ce que je lis, ce n'était pas une perquisition et il n'y avait personne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pardon, monsieur Namias, mais on ne peut pas aller visiter M. Poivre d'Arvor sans avoir une véritable raison. Soit on a rendez-vous avec lui et l'assistante à l'accueil le vérifie, soit c'est la police et dans ce cas on monte. Évidemment qu'ils ont dû se présenter comme étant de la police...

**M. Robert Namias.** C'est évident mais je voudrais en être sûr. De toute façon, c'était une affaire privée. Ils ont peut-être même appelé le secrétariat de Poivre avant de prendre ce rendez-vous ou d'y aller. Y a-t-il une trace écrite du fait qu'un seul policier ait pris contact avec qui que ce soit à la direction de TF1 ? Y a-t-il un texte ? Non ! Pour une raison : c'est

qu'ils ne l'ont jamais fait. C'étaient des affaires privées. Cela ne veut pas dire que je ne me pose pas de questions, comme je vous l'ai dit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est pas une affaire privée dans la mesure où cela concerne votre salarié dans vos locaux. Je me permets de le rappeler afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

**M. Robert Namias.** Vous avez raison.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Effectivement, on sort de l'affaire privée. Je rappelle le cadre. Cette personne, qui a déposé plainte après avoir subi le processus que vient de décrire Mme la présidente, avait écrit à M. Poivre d'Arvor, parce qu'elle estimait son travail et avait une certaine admiration pour lui. Celui-ci l'a invitée à venir assister au journal, avant de lui faire ce que les victimes ont appelé « le coup de plateau » : une fois le journal terminé, il l'a invitée dans son bureau et l'a violée. Cette femme a porté plainte et une instruction a été ouverte. Aviez-vous remarqué que, régulièrement, des femmes assistaient, assises dans un coin du plateau, aux prestations de M. Patrick Poivre d'Arvor ?

**M. Robert Namias.** Aussi incroyable que cela vous paraisse : non. Poivre a présenté le journal pendant vingt ans. Même s'il y en a peut-être eu d'autres, on parle de soixante-dix ou quatre-vingts femmes, ce qui est massif mais fait au maximum quatre femmes par an, étant entendu que toutes les accusations ne concernent pas le bureau de TF1. Il faut essayer de comprendre ce que je dis. Tout à l'heure, vous avez dit qu'il l'avait violée. Je respecte pour ma part la présomption d'innocence, tout en étant absolument convaincu que toutes ces femmes disent vrai. Je ne peux pas dire qu'il l'a violée, mais qu'elle dit avoir été violée. Je vais vous expliquer pourquoi je n'étais pas au courant. C'est pour une raison très simple. Je n'ai pas terminé la description des locaux de TF1. Ceux dont vous parlez ne sont pas à l'étage de la direction. Le studio du journal télévisé était au premier étage. Lorsque l'on s'y rend, on passe par l'accueil et l'on est conduit à travers des couloirs sur le plateau du journal. À aucun moment, on ne passe à proximité d'un bureau de la direction.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'étiez pas sur le plateau ?

**M. Robert Namias.** Jamais ! J'étais en régie, d'où l'on ne voit pas ce qui se passe sur le plateau. La prompteuse est face au journaliste. D'après ce que j'ai compris, les jeunes femmes qui étaient invitées par Poivre à venir voir le journal avant d'aller dans son bureau étaient dans un coin derrière la prompteuse, ce qui les rendait invisibles depuis la régie. Les personnes invitées par Poivre étaient vraisemblablement accueillies soit par une hôtesse soit par une assistante...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais il les emmenait ensuite dans son bureau ?

**M. Robert Namias.** Je pense que c'était l'assistante qui allait chercher la personne dans le studio. Il fallait monter au second étage par un couloir qui donnait directement par une porte dans le bureau de Poivre, alors que mon bureau était à l'opposé. Qui plus est, à neuf heures moins le quart, je n'étais plus là.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je voudrais vous livrer le témoignage de Cécile Thimoreau, qui est citée dans *Libération*. Elle a expliqué à la police qu'elle avait subi des coups de téléphone nocturnes et insistants de l'ex-présentateur du JT entre 1990 et 1991 et que ces appels avaient cessé après qu'elle vous avait prévenu. Elle dit vous avoir raconté l'agression sexuelle dont elle a été victime au domicile de Poivre d'Arvor. Vous auriez

répondu : « Il fait chier, il fait chier, je m'en occupe ! » Ailleurs, elle écrit : « J'appréciais Robert Namias, directeur de la rédaction. Nous étions arrivés ensemble à l'émission du petit matin à TF1. Il voulait féminiser la rédaction et m'a promu durant ma carrière. Lui n'a jamais eu de comportement déplacé. Je lui ai parlé de ce qui s'était passé avec PPDA. Sa première réaction a été de me dire que cette affaire s'était déroulée entre adultes, à l'extérieur de TF1. Puis il s'est ravisé et engagé à s'occuper du problème. » Que répondez-vous à ce témoignage ?

**M. Robert Namias.** Dans cette interview donnée à *Mediapart*, Cécile Thimoreau ajoute qu'elle non plus n'aurait jamais imaginé que Poivre puisse être un violeur.

Je veux bien que l'on ne me croie pas... Mais j'avais des conversations très fréquentes avec la rédaction, et je ne me souviens pas que Cécile – que j'ai perdue de vue, mais que j'appréciais – m'ait dit tout cela, même si je ne mets pas un seul instant en doute le fait qu'elle ait dit tout cela. C'est la vérité. Je constate aussi que le harcèlement s'est arrêté après la conversation qu'elle rapporte, ce qui signifie que j'ai dû dire quelque chose à Poivre...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** De cela, vous ne vous souvenez pas non plus ?

**M. Robert Namias.** Non plus, c'est vrai, et j'assume de ne pas m'en souvenir. Ce qu'elle dit correspond vraisemblablement à la vérité, par définition, et j'ai sans doute fait ce que j'avais à faire. Mais elle le dit : ni elle ni moi, lorsque nous nous sommes parlé, n'avons envisagé que Poivre puisse être un violeur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Muriel Reus, qui fut cadre chez TF1, dit aussi qu'elle vous aurait prévenu et que vous lui auriez répondu : « Il a osé aussi avec toi ? » Elle indique également, devant la police : « La direction de TF1 savait ce que faisait PPDA. » Ce sont donc trois femmes qui...

**M. Robert Namias.** Pardon mais je ne sais pas d'où vient le document que vous citez. Quoi qu'il en soit, Muriel Reus n'a jamais dit cela. Sur ce point, j'ai refusé de participer à une émission de télévision avec le journaliste auteur d'un livre, parce qu'il était odieux, mais j'ai longuement répondu huit jours plus tard dans l'émission « C'est à vous ». Muriel Reus est une personne que je respecte mais que je ne connais pas et que je n'ai recroisée qu'une fois sur un plateau de LCI. En l'occurrence ce n'est pas moi qu'elle citait, dans les propos que vous rapportez, mais Patrick Le Lay.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** D'accord, c'était Patrick Le Lay.

**M. Robert Namias.** C'est très important ! J'ai entendu ce journaliste dire : « Il y a des femmes. » Non, il y a Cécile Thimoreau, et je me suis expliqué !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je note que, pour la première fois, vous semblez vouloir reconnaître certaines choses – ce qui n'est pas étonnant, compte tenu du fait que vous vous expliquez pour la première fois sous serment sur ce sujet.

Je vous crois lorsque vous dites que vous n'avez pas vu certaines choses mais j'aimerais comprendre comment cela est possible. Patrick Poivre d'Arvor était salarié de TF1 : comment a-t-il pu se comporter comme un électron libre, et pourquoi les contrôles habituels que le droit du travail impose à un employeur n'ont-ils pas été mis en œuvre ?

**M. Robert Namias.** Il y a eu beaucoup de fantasmes mais ce qui est vrai, c'est qu'il y avait la puissance de la chaîne et de l'audience. Mais la vérité, c'est que Patrick

Poivre d'Arvor n'avait pratiquement aucun moyen, et ne souhaitait manifestement pas en avoir... Il arrivait tardivement le matin puis repartait avant l'heure du déjeuner, pour revenir vers seize heures. Et la plupart du temps, une bonne partie du journal était écrite par un collaborateur ou une collaboratrice. Le présentateur est certes responsable de son journal, mais les choix éditoriaux et la sélection des reportages – qui, d'une certaine façon, peuvent influencer sur l'avenir professionnel des collaborateurs – revenaient à la direction de l'information et à celle des reportages. C'est un premier point.

Vous dites que je reconnaîtrais certaines choses, comme si je faisais des aveux, mais ce ne sont pas des aveux ! Dès 2022, j'ai dit ce que je pensais de cette affaire dans des émissions grand public comme « C'est à vous » et dans l'interview matinale de France Inter. Vous ne pouvez donc pas être surpris par mes propos !

Vous me demandez comment cela a pu se passer ainsi. Vous avez raison de souligner que l'affaire qui nous préoccupe n'est pas seulement d'ordre privé, puisqu'elle s'est déroulée dans les locaux de TF1. Mais personne ne savait, en tout cas pas moi. Je ne sais pas ce qu'il en était pour Le Lay et Mougeotte, mais il me semble qu'eux non plus ne savaient pas. Je sais bien que ce n'est pas toujours évident à croire ou à comprendre. D'abord, il faudrait comprendre le fonctionnement général de la chaîne. Mais nous n'avons pas assez de temps pour cela – même si je dois dire qu'il est déjà formidable que vous me permettiez de m'exprimer.

TF1 appartient au groupe Bouygues, une entreprise du CAC40. Et je peux témoigner des valeurs de Martin Bouygues, notre actionnaire, avec qui j'avais de longues conversations presque toutes les semaines. Comment pouvez-vous imaginer que nous aurions toléré un seul instant, si nous l'avions su, que des viols ou des agressions sexuelles puissent se dérouler dans les locaux de TF1 ?

Pour s'occuper d'un cas de cette nature, encore faut-il en être informé. Il semblerait que j'aie agi après ma conversation avec Cécile Thimoreau, parce que j'avais été informé. Mais s'agissant des viols et des agressions sexuelles, je n'ai jamais été informé de rien. Je ne peux pas parler pour les autres, sinon pour dire que ni la DRH ni la direction juridique n'ont jamais été informées de quoi que ce soit.

Je peux vous parler d'un cas dont j'ai été informé. Un journaliste de TF1, qui se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts majeur entre son activité professionnelle et ses activités d'ordre privé, a eu de surcroît un comportement inapproprié sur le plan sexuel – il mettait par exemple ses mains sur les genoux des monteuses. C'était une très grande signature de TF1. La DRH en a été informée, ce qui est la procédure habituelle, m'en a averti, et il a été licencié sur-le-champ, sous couvert d'une séparation à l'amiable.

Encore une fois, Poivre d'Arvor ou pas, si nous avons eu la moindre conviction, sur la base de propos identifiés, qu'un viol ou une agression sexuelle avait eu lieu à TF1, l'auteur des faits aurait dû quitter immédiatement l'entreprise ! Et nous aurions sans doute donné suite.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Même si le cadre juridique a changé entre 1996 et 2008, des dispositifs avaient-ils été mis en œuvre au sein de TF1, au début des années 2000, pour prévenir et poursuivre les faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels ? Y avait-il une charte, un règlement intérieur ou encore un protocole – devenu obligatoire – de prise en charge des signalements ? Y a-t-il eu au sein de l'entreprise, durant cette période, une prise en compte de ces enjeux ?

**M. Robert Namias.** Non, pas à ma connaissance. La DRH aurait pu mettre en place une structure, au début des années 2000, mais il ne me semble pas qu'elle l'ait fait.

Par-delà les critiques, normales, et les insatisfactions professionnelles, toujours possibles et compréhensibles, il y avait une grande osmose au sein de la rédaction. Les collaborateurs échangeaient en permanence, tant sur les sujets professionnels que privés, et comme dans toute entreprise, des mariages et des divorces ont eu lieu. Les modes de pensée et de fonctionnement étaient ceux qui régnaient vingt ans avant #MeToo – sachant toutefois que le patron était assez intransigeant sur ces sujets.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie et vous propose de passer aux questions des députés.

**Mme Estelle Youssouffa (LIOT).** Avant d'être députée, j'ai travaillé plusieurs années pour LCI, une chaîne du groupe TF1. J'avoue être stupéfaite par vos propos, qui me semblent décorrelés de la réalité. Certes, tout cela s'est déroulé bien avant #MeToo. Vous étiez cependant déjà journaliste lorsqu'a éclaté l'affaire Monica Lewinsky. Le sujet du harcèlement était donc connu en France, cette affaire ayant été largement couverte par votre rédaction et ayant eu impact dans les grands groupes comme TF1. La question des violences sexistes et sexuelles ne se résume pas aux agressions mais englobe aussi le harcèlement. Je peux en témoigner : en effet, personne n'imaginait à l'époque que PPDA pourrait violer ou agresser, mais les faits de harcèlement étaient parfaitement connus et avaient été rapportés à la rédaction, à la direction et aux ressources humaines par plusieurs salariées. PPDA les submergeait d'appels téléphoniques nocturnes, tenait des propos à connotation sexuelle et disait qu'il allait venir chez elles... Au sein de la rédaction, tout un mécanisme avait été créé pour changer les plannings afin qu'elles ne soient plus à son contact.

Au sujet de son emploi du temps, que vous évoquez de façon un peu sibylline, je rappelle que PPDA participait systématiquement à la conférence de rédaction quotidienne du « 20 heures ». Or l'obligation de son employeur ne consistait pas seulement à le protéger lui, mais à protéger les autres salariés : c'est l'un des sujets que nous souhaitons aborder au cours de notre audition.

J'aimerais qu'au regard de ces éléments vous revoyiez et vous précisiez votre témoignage, qui présente des incohérences – notamment avec ce que révèle *Le Prince noir*, le livre d'un ancien salarié de TF1, Romain Verley. Je confirme d'ailleurs, comme il le souligne dans son ouvrage, que l'on ne circulait pas librement dans les locaux de l'entreprise, dont le dispositif de sécurité était impressionnant : on n'entrait qu'avec un badge, sur autorisation, et accompagné d'une personne de la sécurité... Il est impensable que le rédacteur en chef d'une maison emplit de journalistes – une profession informée, par définition – prétende qu'il ne savait rien devant la représentation nationale, et sous serment. Les bras m'en tombent ! C'est comme si un pâtissier disait ne pas connaître la saveur du sucre...

Vous avez employé vous-même le terme d'osmose pour évoquer la rédaction, évoquant un mélange entre le privé et le professionnel, de probables coucheries, des mariages et des divorces. Tout ceci aurait été connu de tous, mais la rédaction aurait totalement ignoré la visite de policiers dans ses locaux ? Cela est d'autant plus impensable que la rédaction de TF1 était connue pour avoir des contacts réguliers avec la police et le parquet de Paris, ne serait-ce que pour être informée au sujet des affaires relevant du domaine police-justice. Encore une fois, je vous invite à revoir ou à préciser votre témoignage.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Legrain, vous avez la parole.

**M. Robert Namias.** J'aimerais pouvoir répondre immédiatement à cette accusation !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous propose que nous entendions d'abord les questions des autres députés mais n'ayez crainte, vous aurez le temps de répondre.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je vous remercie de votre présence, monsieur Namias. Je comprends que vous puissiez vous sentir mis en accusation. Nous ne sommes pas dans un tribunal...

**M. Robert Namias.** Si !

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** ...mais nous sommes tenus d'essayer de faire la lumière sur les faits et de définir ce qu'il faudrait mettre en œuvre pour qu'ils ne se reproduisent pas.

Je partage l'étonnement exprimé par mes collègues. Vous dites ne pas vous souvenir d'avoir dit : « Il fait chier ! », et d'avoir ensuite agi auprès de Patrick Poivre d'Arvor, mais semblez considérer qu'il est possible que vous l'ayez fait. Vous dites aussi que vous ne pouviez imaginer qu'il était un violeur. J'essaye de comprendre le cadre de pensée dans lequel vous vous trouviez alors et quelle compréhension vous aviez des obligations fixées par le droit du travail et par la loi en général. Étiez-vous dans l'incapacité de qualifier l'envoi de messages répétés à caractère sexuel comme un fait relevant du harcèlement sexuel ? Ne pouviez-vous pas envisager à l'époque qu'une personne se comportant de la sorte puisse aussi être l'auteur de violences sexuelles plus graves ?

**M. Michaël Taverne (RN).** Les personnes que la précédente commission d'enquête avait auditionnées ont insisté sur l'omerta autour de ces violences. Confirmez-vous l'existence de cette culture du silence ? Quelles sont vos préconisations pour y remédier ?

**M. Robert Namias.** À quelle époque avez-vous travaillé pour LCI, madame Youssouffa, et qu'y faisiez-vous ?

**Mme Estelle Youssouffa (LIOT).** J'étais journaliste.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est moi qui préside la séance et c'est à vous que je demande de répondre, monsieur Namias.

**M. Robert Namias.** Je voudrais d'abord préciser que la rédaction de LCI, que je ne dirigeais pas, était à l'époque très isolée de celle de TF1. Vous reprenez à votre compte les affirmations péremptoires que livre un ancien collaborateur de l'entreprise – qui ne l'est pas resté très longtemps – dans son ouvrage. Vous dites que tout le monde savait. Je vous ai dit quant à moi, sous serment, ce qu'en tant que directeur de l'information et directeur général adjoint de TF1 je savais, ou pas. Vous me considérez comme incompetent ou imbécile. Peut-être suis-je incompetent, effectivement, même si ma carrière depuis cinquante-cinq ans laisse penser que ce n'est pas tout à fait exact. Peut-être suis-je aussi imbécile mais, encore une fois, vous l'affirmez de façon très péremptoire !

J'entends parler de femmes, de témoignages et de noms. Pour ma part j'ai choisi de ne nommer personne, par respect – pas même les femmes qui ont écrit des livres et avec lesquelles je suis en contact très régulier. Or je ne pense pas que celles-ci aient jamais dit ce que vous affirmez aujourd'hui, de façon péremptoire, sur ma personne et sur le fonctionnement de TF1. Sans doute disposez-vous d'informations que je n'ai pas. S'agissant des propos de Cécile Thimoreau, enfin, j'ai déjà répondu.

Je rappelle aussi que, si TF1 et LCI se sont rapprochées et partagent aujourd'hui la même direction générale, ce n'était pas le cas à l'époque : la seconde vivait totalement isolée de la première. Des rencontres ponctuelles pouvaient avoir lieu dans les couloirs ou à la cantine, mais elles n'étaient pas fréquentes. Je pourrais vous donner les noms de dizaines de collaborateurs que je n'ai pas vus depuis quinze ou vingt ans et qui, eux aussi, contrediraient l'idée selon laquelle « tout le monde savait ».

Ce qui est vrai, c'est qu'il y a eu une omerta : personne n'en a parlé. Un journaliste, en particulier s'il est jeune, n'aspire qu'à une chose : que son sujet soit choisi, dans le flot des reportages du jour, pour passer dans le journal télévisé. Il ne fait donc rien contre le présentateur – d'autant plus que l'aura de PPDA, en l'occurrence, dépassait largement le cadre de la chaîne. Dans les années 2000, la quasi-totalité des journalistes étaient persuadés qu'il fallait forcément passer par TF1, ce qui n'était pas nécessairement vrai...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons entendu que vous ne saviez rien. Je vous propose de répondre aux autres questions.

**M. Robert Namias.** Voudriez-vous s'il vous plaît reposer votre question, madame Legrain ?

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Que vous a-t-il manqué, à l'époque, pour caractériser les messages répétés à caractère sexuel comme des faits – condamnables – de harcèlement sexuel et pour imaginer que leur auteur puisse commettre d'autres types de violences ?

**M. Robert Namias.** Encore une fois, je ne doute pas un seul instant que tout se soit passé comme le dit Cécile Thimoreau. Mais il faut s'interroger sur la façon dont elle m'a alerté. Vous me demandez à partir de quel moment j'aurais pu considérer le harcèlement sexuel comme étant caractérisé, voire comme s'apparentant à une agression ou à un viol, et à partir de quand j'aurais pu intervenir. Or m'a-t-elle simplement dit : « Il m'emmerde sans arrêt au téléphone, la nuit, il faut que cela s'arrête », ou a-t-elle été plus précise ? Il faut s'interroger, en toute honnêteté, sur la façon dont les choses sont dites. Il m'est arrivé d'intervenir dans des situations de harcèlement d'une autre nature, au sujet desquelles les choses avaient été dites clairement. Je ne sais pas si ce que m'a dit Cécile Thimoreau, en l'occurrence, était clair. Ce qui est certain, c'est que nous avons manqué de moyens.

Je ne comprends pas que vous refusiez l'idée que, dans les années 1980, 1990 voire 2000, l'approche de ces questions de harcèlement sexuel était très différente – au niveau collectif, du moins – de ce qu'elle est aujourd'hui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous vous entendons sur ce point.

**M. Robert Namias.** L'affaire Clinton, qu'a évoquée Mme Youssouffa, a-t-elle révélé des faits de harcèlement sexuel ou l'existence de rapports sexuels entre le président des États-Unis et l'une de ses collaboratrices, dans son bureau ? Cela n'a rien à voir ! Ces relations étaient peut-être consenties ! Mme la députée m'explique sur un ton péremptoire que moi qui ai traité l'affaire Clinton, je savais forcément... Mais la façon dont elle présente cette affaire ne correspond pas à la réalité !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce qu'a dit Mme Youssouffa, c'est que M. Poivre d'Arvor inondait les salariées de messages et que les ressources humaines avaient réorganisé les plannings de telle sorte que ces dernières ne le croisent pas... Ils avaient donc

fait quelque chose, ce qui contredit votre affirmation selon laquelle ils n'étaient pas du tout au courant des faits.

**M. Robert Namias.** Les RH ne se sont jamais occupés des plannings de la rédaction !

**Mme Estelle Youssouffa (LIOT).** Effectivement, c'est la rédaction qui est intervenue.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Des instructions sont en cours, et de nouveaux éléments pourront apparaître. En tant que rapporteur, je ne tiens pas à jouer au juge d'instruction ou au procureur.

**M. Robert Namias.** C'est ce que vous faites !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Non, pas moi. Ce qui m'intéresse, c'est de comprendre le système et le fonctionnement de la chaîne à ce moment-là. Je vous donne acte de deux choses : la vision que porte la société sur ces faits a changé, et le code du travail comme le code pénal ont évolué.

Il y a quelque chose de troublant au sujet de l'omerta. Comment peut-on imaginer que des viols – ces faits sont documentés, et personne ne remet en cause la parole des victimes – aient pu se produire de nuit dans les locaux de TF1, sans que personne n'entende rien ? L'enquête précisera l'ampleur des faits, mais ils sont massifs : au moins soixante-dix signalements ont été rapportés. Comment se fait-il que jamais une assistante de M. Poivre d'Arvor ou un journaliste traînant à ce moment-là dans la rédaction n'ait entendu quelque chose ? Voilà ce que je voudrais savoir. Ensuite, nous laisserons la justice faire son travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Notre commission s'interroge en effet sur les responsabilités, afin de trouver les bonnes réponses législatives.

**Mme Soumya Bourouaha (GDR).** Vous avez dit à plusieurs reprises, monsieur Namias, que vous n'aviez rien vu, que vous n'aviez pas été informé et qu'il n'existait aucune trace de la perquisition des bureaux par des policiers. Permettez-moi de dire que je trouve cela très inquiétant, s'agissant d'une grande entreprise du CAC40. Pourriez-vous décrire l'atmosphère au sein de TF1 à l'époque ? La culture du viol – c'est-à-dire l'ensemble des comportements banalisant, excusant et justifiant les agressions sexuelles – y régnait-elle ?

**Mme Estelle Youssouffa (LIOT).** Je vous rappelle que vous êtes sous serment, monsieur Namias, et que vous avez le devoir d'être précis. Contrairement à ce que vous avez affirmé, les rédactions de LCI et de TF1 avaient des services en commun, notamment ceux en charge de l'infographie et de la supervision des échanges internationaux. Les locaux étaient partagés, en partie dans la tour de TF1. Vous ne pouvez donc pas affirmer qu'il n'y avait pas de contacts entre les deux rédactions : c'est faux. Vous dites enfin que M. Verley n'a travaillé que brièvement pour TF1. Sachez qu'il y est tout de même resté trois ans – six ans, même, au sein du groupe.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je rappelle que M. Tavernier vous avait aussi interrogé sur les préconisations que vous pourriez faire à la représentation nationale pour améliorer les choses.

**M. Robert Namias.** L'existence d'une culture du viol au sein de TF1 n'est même pas imaginable. Comment peut-on dire qu'une entreprise ou que des collaborateurs auraient cette culture ? C'est l'un d'eux qui est en cause, individuellement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je voudrais préciser que la culture du viol désigne le fait de ne pas percevoir les signaux faibles lorsque des violences sont perpétrées contre les femmes – sachant que ces violences s’inscrivent dans un continuum.

**M. Robert Namias.** Il me semble – peut-être faudrait-il s’appuyer sur des documents pour le prouver – que l’usage de ce terme est récent. Or nous parlons de faits qui se sont déroulés il y a vingt ou trente ans, à une époque où les signaux faibles n’étaient pas associés à la culture du viol. Je crois vraiment qu’il faut remettre les choses dans leur contexte.

Je voudrais aussi préciser à Mme Youssouffa qu’il n’y avait pas de services journalistiques en commun entre LCI et TF1 : il s’agissait de services d’appui rédactionnel. Quant à Romain Verley, je ne sais pas à quelle époque il a travaillé pour TF1 mais, pour ma part, il ne me semble pas l’avoir croisé plus de quelques fois.

J’en viens aux préconisations que l’on pourrait faire. Il en est une évidente : même si le dispositif ne peut être totalement anonyme en cas de saisie de la DRH, il faut trouver le moyen que l’ensemble des collaboratrices se sentent en sécurité pour parler. J’ai longuement échangé avec certaines des femmes qui ont témoigné...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Après la révélation des faits ?

**M. Robert Namias.** Oui, après la révélation des faits. Et la première chose que je leur ai dite, c’est qu’elles ne m’en avaient jamais parlé, quand bien même nous étions proches ! Elles m’ont répondu qu’à l’époque c’était impossible, au-delà même de la puissance de Poivre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C’est peut-être cela, le sujet.

**M. Robert Namias.** Oui, c’est le sujet. C’était il y a vingt ans, et cela ne peut plus se passer ainsi. Il faudrait faire en sorte que la direction des ressources humaines soit la première informée – à moins que les faits ne se déroulent en son sein –, et non le patron. Il faut mettre en place un circuit qui, tout en protégeant celle qui a l’intention de porter plainte, permette d’agir. Quelle que soit l’entreprise, quel que soit le service, le patron reste le patron, et il est souvent fantasmé. Je ne sais pas ce qu’il en est pour les viols, mais il est évident que le harcèlement sexuel continue d’exister dans de nombreuses entreprises, accompagné de pressions et d’un phénomène d’omerta. C’est une évidence. Des dispositions – non législatives et sans doute insuffisantes – ont été prises dans l’audiovisuel : ce n’est plus dans ce secteur qu’il continue de passer des choses inacceptables.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Regardez ce qui se passe dans d’autres chaînes, vous verrez ! Je voudrais vous poser une ultime question : si un membre de la direction avait eu connaissance des faits, Patrick Poivre d’Arvor aurait-il pu être licencié ?

**M. Robert Namias.** Oui, absolument.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J’imagine que cette audition n’a pas été pour vous un moment agréable...

**M. Robert Namias.** Je m’excuse de m’être parfois un peu emporté.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** ...mais elle fait partie de notre mission, et nous vous remercions d’avoir répondu à nos questions. Nous mènerons d’autres auditions, y compris sur l’affaire touchant TF1.

\*

\* \*

**4. Audition, ouverte à la presse, de M. Gérard-Brice Viret, directeur général de CANAL+ France, en charge des programmes et des antennes, Mme Sylvie Cavalié, directrice des affaires sociales, M. Laurent Hassid, directeur des acquisitions Cinéma, M. François Mergier, directeur de la production de StudioCanal et Mme Marine Schenfele, directrice de la RSE du groupe Canal+ (jeudi 7 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons cette journée d'auditions en recevant les dirigeants du groupe Canal+ : M. Gérard-Brice Viret, directeur général de Canal+ France, chargé des programmes et des antennes, M. Laurent Hassid, directeur des acquisitions cinéma, Mme Marine Schenfele, directrice de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), Mme Sylvie Cavalié, directrice des affaires sociales et M. François Mergier, directeur de la production de StudioCanal.

La commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Le groupe Canal+ est un acteur majeur du cinéma français : il a préfinancé 57 % des films d'initiative française en 2023, diffuse trois chaînes gratuites et trois chaînes payantes sur la TNT et sa plateforme compte 17,4 millions d'abonnés. Il est à la fois producteur, éditeur, distributeur et agrégateur d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles et de programmes audiovisuels.

Compte tenu de la place qu'il occupe dans le paysage audiovisuel français, Canal+ a une responsabilité particulière en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles. C'est pourquoi nous avons souhaité vous entendre dans un format incluant chaque pan de l'activité du groupe afin que vous puissiez nous faire part des problèmes concrets que vous constatez lors de la production et de l'acquisition de contenus et dans la gestion de l'antenne, et nous rendre compte des actions que vous menez dans ce domaine.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Gérard-Brice Viret, Mme Sylvie Cavalié, M. Laurent Hassid, M. François Mergier et Mme Marine Schenfele prêtent successivement serment.)*

**M. Gérard-Brice Viret, directeur général de Canal+ France, chargé des programmes et des antennes.** Le groupe Canal+ est un acteur majeur de la création et de la distribution de contenus en France et dans plus de cinquante pays, avec près de 27 millions d'abonnés. En France, Canal+ propose l'édition et l'agrégation de chaînes gratuites ; nous proposons également des chaînes thématiques et des chaînes premium pour lesquelles nous produisons et diffusons du sport – 10 000 heures par an –, des films français, européens et internationaux, des séries, des documentaires, des programmes de flux et des fictions. À travers notre plateforme, nous intégrons Netflix, Apple+ et Paramount+. Au total, nous investissons près de 3,5 milliards d'euros chaque année dans les contenus. Avec l'appui notre filiale StudioCanal, dirigée par Anna Marsh et détentrice de dix-neuf sociétés de production à travers le monde, le groupe Canal+ est un leader français et européen de la production et de la distribution de longs-métrages avec un catalogue de plus de 9 400 titres provenant de plus de soixante pays.

Canal+ a toujours été un pionnier dans la promotion des causes sociétales et de la diversité en diffusant des contenus porteurs de sens et en créant des espaces de réflexion. Ces engagements sont guidés par la conviction forte que la télévision joue un rôle clé dans la transformation de la société et qu'elle est un moteur de changement, et encore davantage en tant que diffuseur de films de cinéma.

Nous sommes rassemblés pour évoquer une cause qui dépasse les écrans et qui touche à la dignité à la sécurité auxquelles chaque Français aspire. Chez Canal+, il s'agit non seulement d'une responsabilité mais aussi d'une conviction que nous défendons avec ferveur depuis quarante ans que nous existons.

Nous sommes le premier financeur du cinéma, avec des films comme *Jusqu'à la garde*, *Les Chatouilles*, *Slalom*, *La nuit du 12* et *Le Consentement*. Nous accompagnons actuellement un projet de film sur La Maison des femmes, grâce auquel nous sommes devenus partenaires de l'association. Nous produisons également des séries et des films. Cette place dans le cinéma nous amène à suivre de près les évolutions de la société et même à tenter de les provoquer. Le groupe s'est engagé à donner la parole aux femmes, devant et derrière la caméra, ce qui se traduit par une attention particulière donnée à l'accompagnement, au financement et à l'exposition de films de réalisatrices pour que cette parole soit écoutée.

**M. Laurent Hassid, directeur des acquisitions cinéma chez Canal+.** Dans le cadre de ses investissements, Canal+ accorde une place particulière au renouvellement des talents et accompagne à ce titre nombre de réalisatrices dans leur premier film, parfois dès l'étape du court-métrage ; depuis deux ans, nous avons atteint et même légèrement dépassé la parité. Nous sommes heureux d'avoir accompagné Justine Triet, dont le quatrième film a reçu un Oscar et une Palme d'or, Audrey Diwan pour *L'Événement*, Julia Ducournau dès ses premiers courts-métrages et jusqu'au film qu'elle tourne actuellement, après la Palme d'or reçue pour *Titane*, ainsi que d'autres films qui ne sont pas encore sortis. Il ne s'agit pas seulement de traiter du sujet des violences faites aux femmes, mais de porter un regard différent sur la société par le biais de ces nouvelles réalisatrices dont nous espérons faire les talents de demain.

**M. François Mergier, directeur de la production de StudioCanal.** Les questions sociétales sont au cœur de la stratégie de StudioCanal, qui fait beaucoup pour accompagner le changement de la société. Depuis 2021, nous sommes partenaires du Lab « Femmes de cinéma », une association qui défend la place des femmes dans le monde du cinéma et dont le rapport dévoilé hier lors des Rencontres de l'ARP – la Société civile des auteurs réalisateurs producteurs – intitulé « Respect », est de grande qualité.

En 2023, après le succès en salles de *Je verrai toujours vos visages*, nous avons fait le constat amer qu'en huit ans, un seul film français réalisé par une femme avait dépassé le million d'entrées : *Aline*, de Valérie Lemercier. C'était pourtant l'année de *Barbie* et de la Palme d'or pour *Anatomie d'une chute*. Nous avons réfléchi à notre responsabilité dans cet écosystème et analysé les raisons pour lesquelles le cinéma ne produit pas de films populaires de femmes. 20 % seulement des projets que nous recevons sont réalisés par des femmes, et leur budget moyen est inférieur de moitié à celui des hommes. Nous avons donc créé un fonds de développement spécialisé pour les réalisatrices engagées dans des projets ambitieux en fixant l'objectif de dépenser 1 million d'euros en deux ans dans une dizaine de projets que nous distribuerons ensuite. En un an, nous avons déjà signé cinq ou six projets.

**M. Gérald-Brice Viret.** Nous sommes également partenaires des Césars depuis trente ans. Lors de la dernière cérémonie, nous avons laissé à Judith Godrèche près de dix minutes d'antenne durant lesquelles elle a livré un discours poignant sur les violences sexuelles dont elle a été victime. Cette prise de parole courageuse et indispensable a été un

électrochoc dans l'industrie du cinéma français. Nous avons récemment produit le film *Vivante(s)*, de Sarah Barukh, qui porte la voix de 125 femmes assassinées par leur compagnon ; il a été diffusé sur Canal+ et sur nos chaînes gratuites.

Nous sommes convaincus qu'une représentation juste et authentique repose sur la présence de femmes à la création et nous nous attachons à valoriser la place et la parole des femmes dans toutes nos créations originales. Nous sommes fiers que 57 % de nos projets soient produits ou coproduits par des femmes. Dans *La Fièvre*, les protagonistes sont des femmes ; dans *BRI*, nous avons choisi d'imposer des femmes dans le casting d'une unité d'élite souvent perçue comme masculine. Cet engagement s'étend aux séries que nous achetons.

Notre approche des violences sexistes et sexuelles croise l'enjeu de l'inclusion et de la représentation des LGBTQ+, communauté qui y est particulièrement exposée. Nous sommes à l'initiative de la Nuit gay depuis quarante ans ; notre chaîne Hello diffuse documentaires, films, courts-métrages sur le sujet ; nous avons diffusé les Têtu Awards l'année dernière ; nous avons produit un film sur la dépénalisation de l'homosexualité, *La Fin du placard*, il y a quelques mois.

Enfin, nous savons que, pour être légitimes dans notre combat contre les violences sexistes et sexuelles, il est essentiel de mobiliser nos meilleurs efforts en interne. Le groupe Canal+ s'assure de garantir un environnement de travail sécurisé et inclusif pour toutes et tous en même temps qu'il veille à donner ce sens à ses antennes. Ce travail est mené par notre directrice RSE, Marine Schenfele.

**Mme Marine Schenfele, directrice de la RSE du groupe Canal+.** Le groupe Canal+ a priorisé l'enjeu de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles contre les femmes, les enfants, les minorités de genre et les minorités sexuelles dès 2019 en veillant à le traiter dans toute son étendue, des discriminations jusqu'aux actes de violence de nature psychologique, physique ou sexuelle. Le groupe agit à deux niveaux : en tant qu'employeur responsable, il a mis en place des dispositifs et politiques qui vont au-delà de la stricte application des textes de loi pour assurer la sécurité de ses salariés et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; en tant qu'acteur sectoriel, il investit largement dans les contenus et participe à faire évoluer les pratiques du secteur.

Ces engagements se traduisent dans un plan d'action lancé sous la direction de Maxime Saada, président du directoire du groupe Canal+, qui a tenu à faire de l'égalité femmes-hommes une priorité de nos engagements sociétaux. Un comité interne nommé « Et ta sœur ? » a été créé, puis complété par le comité « Et ton frère ? ». Ils réunissent tous les métiers du groupe, des ressources humaines au marketing en passant par les antennes et le contenu, et ont pour objectif de coordonner les mesures concrètes adoptées au sein du groupe et de prioriser les actions autour de trois axes de travail. Le premier axe concerne la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et contre les discriminations qui en sont le terreau au sein de l'entreprise et chez nos partenaires ; le deuxième vise l'égalité professionnelle et l'égalité des chances et s'attache à lutter contre les violences économiques ; le troisième se concentre sur la représentation de la diversité en luttant contre les stéréotypes qui peuvent nourrir à leur tour les discriminations.

En matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, ce plan se traduit par l'application d'une tolérance zéro pour les comportements inacceptables de harcèlement moral et sexuel, mais aussi de discriminations ou de sexisme dit ordinaire. Un ambitieux plan de formation a été déployé. Il comprend une formation obligatoire pour l'ensemble des salariés, qui a été effectivement suivie par 95 % des effectifs du groupe dans

le monde à la fin de l'année 2023 et doit être renouvelée tous les deux ans, ainsi que des formations ciblées qui ont visé 100 % des managers et 100 % des équipes éditoriales, de la production interne, de la direction des sports, des équipes de production de films et de séries et de la production déléguée chez StudioCanal.

Le groupe a mis en place un système de traitement des alertes pour faciliter la prise de parole de tous les collaborateurs et collaboratrices concernés et organiser le traitement rigoureux de tous les signalements. Il repose sur des canaux internes ainsi que sur une plateforme ouverte à des signalements externes ; il vise en particulier les faits de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, même s'il ne s'y limite pas. Afin qu'ils soient bien identifiés par tous, la définition des comportements prohibés, les noms et les coordonnées des personnes référentes ainsi que la liste des canaux d'alerte et les numéros d'aide externe sont communiqués sur notre intranet et sur des affiches présentes dans tous les sanitaires des sites et dans les lieux de passage des studios. Nous donnons par ailleurs une place importante au dialogue social qui va au-delà de l'obligation légale sur ces sujets. Les représentants du personnel sont systématiquement associés aux enquêtes portant sur des faits de harcèlement et de discrimination.

Enfin, ce plan d'action se concrétise par des actions de sensibilisation régulières à travers l'organisation de conférences et de formations ouvertes à tous, qui reposent sur la conviction que le rôle d'allié est essentiel et que chacun et chacune doit s'en emparer.

Une clause insérée dans tous nos contrats engage les parties à respecter les normes nationales et internationales, en particulier les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous annexons systématiquement à tous nos contrats de préachat et de coproduction une charte demandant à nos partenaires de production de lutter contre les stéréotypes, d'aborder les scènes sensibles de nudité, de violence et de sexe avec la plus grande vigilance, de traiter les acteurs et actrices dans la plus grande dignité et de ne tolérer aucun comportement inapproprié dans le cadre de la production.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour cette présentation exhaustive de ces dispositifs. En tant qu'acteur majeur du cinéma français, Canal+ a une responsabilité forte dans la prévention de ces comportements. Vous avez détaillé les mesures prises pour lutter contre les violences en amont, mais s'adresse-t-on à vous en cas de difficultés sur les tournages que vous financez ? Si oui, quelles mesures avez-vous adoptées ?

**M. Gérald-Brice Viret.** Si le cinéma français est aussi fort dans le monde, c'est parce qu'il a des partenaires, comme Canal+ et certaines plateformes, qui l'aident à exister. Pour notre part, nous produisons près de 150 films par an. Quand le dernier film d'Artus est arrivé sur le bureau de Laurent Hassid, il fallait se persuader qu'il aurait du succès ; finalement, 11 millions de Français ont vu *Un p'tit truc en plus*. Nous sommes un partenaire majeur du cinéma français depuis quarante ans et nous l'aimons profondément. Il suffit de voir le nombre de films qui ont remporté des Césars ces dix dernières années.

**M. François Mergier.** Dans le cinéma français, le métier central est celui de producteur délégué : le film naît quand il signe un contrat avec un auteur. C'est ce producteur qui embauche les salariés, qui finance le film et qui le livre à ses partenaires financiers. En France, il s'agit le plus souvent de petites sociétés de production qui font financer leurs films par des distributeurs, comme StudioCanal, et par des chaînes de télévision, payantes ou gratuites. StudioCanal agit dans les deux métiers, comme producteur et comme distributeur : dans 90 % des cas, nous sommes uniquement distributeur, voire coproducteur, c'est-à-dire que nous touchons des parts de recettes ; nous produisons à part entière environ deux films par an. La responsabilité légale varie selon que nous sommes l'un ou l'autre.

Côté distribution, nous sortons une douzaine de films par an. Il ne nous a pas été signalé beaucoup de cas de violence ; j’y vois le fruit du travail que nous avons mené dans la sélection des films et dans la prévention. J’ai en tête le cas d’un problème entre un chef de poste et son équipe qui a eu lieu pendant la préparation d’un film, juste avant le tournage. Le problème a été signalé au producteur qui, après avoir enquêté, a décidé de sortir immédiatement le chef de poste du tournage pour protéger la sécurité de ses employés. Il a très bien agi et nous n’avons rien à lui reprocher ; cela n’a eu aucun impact sur notre travail. Je l’ai su des mois plus tard.

Nous sommes actuellement confrontés à un cas plus complexe concernant un film réalisé par trois réalisateurs canadiens, dont l’un est attaqué pour des faits très graves. Ce réalisateur n’était présent qu’en postproduction et les faits qui lui sont reprochés sont postérieurs au film. Néanmoins, nous sommes en train de vérifier que tout a été mis en œuvre pour protéger la sécurité de l’équipe ; notre enquête indique qu’il n’y a pas eu de faits répréhensibles sur le tournage. En revanche, en tant que distributeur du film, nous nous posons la question de la diffusion de l’œuvre maintenant que les faits ont été révélés. Nous ne forcerons personne à sortir le film. Il est déjà sorti en salle, où il a eu un tout petit succès.

**M. Laurent Hassid.** La place de Canal+ dans le financement des longs-métrages est très importante ; en revanche, son rôle de préacheteur n’est ni un rôle de coproduction, ni un rôle de détenteur de recettes. Nous achetons simplement les droits à l’avance, sur plans. C’est le producteur qui est juridiquement responsable du respect du droit du travail sur son film. On m’a signalé très peu de cas de violences sexistes et sexuelles avant, pendant ou après un tournage. Le producteur m’en avertit le plus souvent avec un décalage : même si nous échangeons beaucoup en amont et lors de la sortie du film, nous sommes loin des tournages ; nous ne sommes pas les premiers au courant. Ces producteurs nous préviennent car nous travaillons avec eux d’année en année. À l’exception de quatre ou cinq majors françaises, il s’agit d’un essaim de petites sociétés de production qui produisent généralement un à deux films par an ; au total, nous achetons 120 films à une centaine de producteurs chaque année.

Nos contrats de préachat incluent une charte détaillant les contrôles que le producteur doit effectuer sur le tournage. Même si nous ne sommes pas présents, j’ai conscience que les choses évoluent : il n’y a pas une seule corporation du cinéma qui ne mène pas une réflexion sur la manière de prévenir les violences sexistes et sexuelles sur les tournages. Cette réflexion, d’abord fragmentée au sein de la profession, devient plus homogène. En tant que partenaire financier et diffuseur, nous avons un rôle actif à jouer pour améliorer les choses.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous financez des films à double titre, par le préachat et par l’intermédiaire de vos dix-neuf sociétés de production. Ces dix-neuf sociétés ont-elles des exigences quant au respect du droit du travail ? J’imagine que la réponse sera rapide. Par ailleurs, en tant que financeur, vous êtes confrontés à la double exigence de prendre des risques tout en respectant une déontologie. J’aimerais savoir quels sont vos leviers d’action pour participer à la responsabilité de l’écosystème. Si l’on apprend à la fin du tournage qu’une personne a commis des actes pénalement répréhensibles, le film ne vaut plus rien. Avez-vous déjà réfléchi à la question ? Avez-vous formulé des exigences particulières, par exemple sous la forme d’un engagement écrit ?

Je vous poserai tout à l’heure d’autres questions sur les chaînes télévisées, qui sont le deuxième volet de l’action de Canal+.

**M. François Mergier.** Côté production, nous pourrions en effet perdre des sommes importantes en cas de violence problématique sur un plateau car nous ne sommes pas vraiment protégés malgré tout ce que nous mettons en place. Si le monde du cinéma change

profondément depuis quelques années, des améliorations restent nécessaires car le système est loin d'être parfait. C'est pourquoi je suis ravi que cette commission d'enquête ait lieu et que des rapports sortent. Le rapport « Respect » fait de nombreuses propositions visant à libérer la parole, à protéger les victimes et aussi l'écosystème.

En tant que producteur délégué, nous faisons preuve d'une extrême vigilance dans le choix de nos projets et nous avons instauré des mesures de sensibilisation, d'information et de vérification allant au-delà du code du travail et de la convention collective dans bien des domaines. Des personnes de StudioCanal ont ainsi formé aux violences sexistes et sexuelles toutes les équipes des deux derniers films que nous avons produits, mesure que le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) va rendre obligatoire à la fin de l'année. En tant que coproducteur, nous prévoyons des clauses exigeant la plus grande moralité de notre partenaire dans le traitement de ces sujets très sensibles, ce qui nous permettrait le cas échéant de vérifier s'il a bien rempli son rôle et de nous retourner contre des auteurs de violences sexistes et sexuelles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous des exigences contractuelles concernant les scènes d'intimité ? Exigez-vous d'ores et déjà la présence d'un coordinateur d'intimité ? Exigez-vous que le contrat de la comédienne ou du comédien soit explicite, que le séquençage des scènes soit écrit et qu'il fasse l'objet d'un avenant en cas de changement, d'où qu'en vienne la demande ? Si vous ne l'avez pas encore fait, y réfléchissez-vous ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous un protocole pour demander le respect des engagements pris dans le cas où vous constatez un manquement ?

**M. François Mergier.** Notre clause de moralité n'entre pas dans ce genre de détail mais elle exige évidemment du producteur le respect du code de travail et de la convention collective qui contient diverses obligations à cet égard. Les comédiens doivent notamment donner leur accord préalable à toute scène d'intimité, et, lors de la préparation du film, ils doivent avoir été informés de la manière dont lesdites scènes seraient tournées. Le droit protège déjà, mais il reste sûrement des améliorations à apporter. Si nous devons produire un film avec des scènes d'intimité, ce qui n'est pas encore arrivé, nous serons très vigilants sur ces points. Notre clause de moralité oblige le producteur à respecter ces règles et, en cas de manquement, nous pouvons réagir à plusieurs niveaux : faire cesser immédiatement ces comportements ; retirer du générique le nom des personnes visées ; attaquer le producteur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez jamais eu à engager l'une ou l'autre de ces actions ?

**M. François Mergier.** Non, nous n'avons jamais rencontré un tel cas jusqu'à présent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans le cadre des préachats, envisagez-vous d'évoluer vers des contrats très détaillés, à l'américaine, pour protéger votre réputation et vos finances ? En tant que financeur, envisagez-vous d'envoyer quelqu'un pour vous assurer de la bonne moralité du tournage d'un film dans lequel vous pouvez avoir investi beaucoup d'argent ?

**M. Laurent Hassid.** Des réflexions sont en cours dans la profession et une priorité se dégage : il faut libérer la parole et s'assurer qu'elle est bien prise en compte par le producteur. Nous n'avons jamais été en situation de discuter avec un producteur au moment où de tels faits se présentaient. Jusqu'à présent, nous les avons appris après-coup, alors que les producteurs avaient improvisé des réponses – entendons-nous bien, ils ne l'ont pas fait

avec légèreté parce que le sujet ne s'y prête pas, mais après y avoir beaucoup réfléchi, sachant qu'il n'existe pas de protocole spécifique. Ce que l'on pourrait reprocher à un producteur – et nous n'avons jamais été en situation de le faire –, c'est de ne pas avoir pris en compte la parole d'une victime, que tout un dispositif vise à faire émerger. Les producteurs, qui sont les chefs d'orchestre, peuvent avoir un comportement vertueux en mettant en place des protocoles – la boîte à outils préconisée par le groupe Respect – qui doivent être aussi concrets que possible parce qu'ils ont été inspirés par le cas de productrices que personne ne pouvait aider à résoudre les problèmes qu'elles rencontraient. Il a fallu prendre en compte la parole des victimes et agir. Face à des producteurs qui n'ont pas un comportement vertueux, c'est-à-dire qui ne mettent pas en place les protocoles nécessaires, on peut réfléchir à des dispositions plus radicales.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous en venons aux échanges avec les députés.

**Mme Céline Thiébault-Martinez (SOC).** Dans cette discussion, nous nous plaçons du côté du producteur, c'est-à-dire de la personne qui fait le film et sollicite un financement auprès de Canal+. Le code du travail, qui s'applique aux acteurs comme à n'importe quel salarié, prévoit des mesures contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Vous vous préoccupez de ce qui pourrait être dit par un producteur ou par un réalisateur, mais avez-vous envisagé de vous placer du côté de victimes potentielles ? Pouvez-vous être aussi un interlocuteur à l'écoute des victimes ou vous limitez-vous à la relation avec le réalisateur, notamment dans le cadre de cette clause de moralité ? En quarante ans, combien de fois Canal+ a-t-il soulevé cette clause à l'encontre d'un producteur avec lequel il avait signé un contrat ?

Sur le plan interne, estimez-vous que votre activité est spécifique et qu'elle requiert une approche particulière du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles ? Estimez-vous, au contraire, que votre protocole est similaire à ceux que l'on pourrait trouver dans n'importe quelle autre grande entreprise ?

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Votre position n'est pas la même en tant que préacheteur ou coproducteur. Lorsque vous êtes préacheteur, avez-vous un dispositif de traçabilité comme il en existe désormais dans tous les secteurs commerciaux pour s'assurer des conditions de production ?

Utilisez-vous des systèmes d'alerte particuliers lorsque des mineurs participent à des castings ou à des films ?

Nous n'avons pas encore parlé de l'industrie pornographique alors que Canal+ joue un rôle éminent dans cet écosystème – c'est d'ailleurs l'un des rares domaines que M. Bolloré n'a pas remis en cause lorsqu'il a pris les commandes du groupe. Je ne me place pas sur le terrain de la morale, mais je rappelle que les violences sexistes et sexuelles ont longtemps été mises en scène et représentées comme une normalité dans ces œuvres particulières, véhiculant des références dangereuses et suscitant un mimétisme à grande échelle dans la société auprès d'un public de plus en plus jeune. Le groupe Canal+ a longtemps prétendu que sa présence sur le créneau prévenait la diffusion anarchique de vidéos libres et sans contrôle. Ce n'est manifestement pas le cas, au vu du développement de ce type de tournages, en séquences courtes qui plus est. Quelle est votre philosophie, quelles sont vos pratiques, quels sont vos protocoles dans ce domaine, à tous les maillons de la chaîne ?

**M. Michaël Taverne (RN).** Les notions que vous utilisez – environnement de travail sécurisé, dignité, tolérance zéro, charte – témoignent de votre bienveillance. Lors de travaux que nous avons effectués sous la précédente législature, nous avons eu une discussion sur les coordinateurs d'intimité – en l'occurrence, il s'agissait de coordinatrices –, sur l'importance

de leur rôle et sur l'opportunité de rendre leur présence obligatoire comme aux États-Unis. Que pensez-vous de la place des coordinateurs d'intimité dans l'audiovisuel et le cinéma ? À votre avis, quelles initiatives faudrait-il prendre pour sensibiliser vos partenaires aux violences sexistes, sexuelles mais aussi psychologiques ?

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Si les mesures mentionnées en matière de RSE ont été mises en place de manière progressive, avez-vous pu en mesurer les résultats à chaque étape ? Envisagez-vous de prendre des mesures complémentaires ? Nous avons parlé des victimes, mais que faites-vous des auteurs après une enquête administrative ? Comment articulez-vous cette enquête avec la procédure judiciaire qui peut se dérouler en parallèle ?

**M. Gérald-Brice Viret.** Des actions sont menées tout à la fois sur les antennes et dans l'entreprise. Le documentaire *Je ne suis pas une salope, je suis une journaliste*, réalisé avec notre service des sports, a permis de libérer la parole des femmes dans les rédactions sportives. Nous avons été précurseurs, de même qu'avec le documentaire *Faut qu'on parle*, qui aborde la question de l'homosexualité dans les sports. Dans l'entreprise, nous avons organisé la première Nuit Gay, il y a quarante ans. Nous appliquons une tolérance zéro et une politique dynamique en matière de RSE car nous avons la chance d'avoir un président sensible de longue date à cette question.

**Mme Sylvie Cavalié, directrice des affaires sociales du groupe Canal+.** Étant juriste en droit social de formation, et professionnelle du droit du travail depuis plus de trente ans, je connais bien ces sujets et je les pratique dans l'entreprise.

Lorsque nous avons créé un protocole, notre objectif n'était pas de cocher une case pour répondre à une obligation du code du travail avant de passer à autre chose. Au contraire, en lien avec les partenaires sociaux, nous avons cherché à améliorer cette base légale minimale et à l'étendre à tous les sujets liés à la sécurité dans l'entreprise. Nous avons travaillé d'abord avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), puis avec la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui joue un rôle très actif dans ce domaine, je tiens à le souligner. Pour en avoir discuté lors de colloques avec des collègues directeurs des ressources humaines, les CSSCT ont parfois du mal à trouver leur place. Chez Canal+, la commission est pleinement associée : nous entretenons une relation de dialogue et de coordination avec nos élus.

Dès qu'un fait répréhensible est relevé au sein de l'entreprise, nous en discutons avec la secrétaire de la CSSCT, également référente en matière de harcèlement du côté des partenaires sociaux. Nous décidons conjointement de faire une enquête et nous convoquons une réunion extraordinaire de la CSSCT. Un représentant élu et un représentant du service des ressources humaines participent à l'enquête, le choix étant guidé par la volonté d'une neutralité parfaite : les représentants ne doivent pas connaître le mis en cause ni appartenir à la direction où se sont déroulés les faits. Nous entendons la victime et le mis en cause. À ce stade, il est en effet important de se préoccuper de la santé de l'une et de l'autre. Certains mis en cause peuvent ne pas se rendre compte du caractère inapproprié des actes commis ou des propos tenus et, quand nous les écoutons, le ciel leur tombe parfois sur la tête. Ils sont donc accompagnés pendant toute la durée de l'enquête. Mais ce qui est primordial, c'est la santé de la victime. En cas de besoin, elle est prise en charge par notre service médical. Le médecin du travail et les infirmières sont impliqués dans le processus, nous avons une ligne d'écoute Stimulus et nous travaillons avec une psychologue externe qui peut intervenir au sein de l'entreprise. La direction et les partenaires sociaux mènent l'enquête de façon conjointe : nous recevons les témoins ensemble, en garantissant la confidentialité des témoignages, et nous établissons un rapport qui est adressé aux partenaires sociaux et à la direction générale. Les cadres concernés décident alors de la nature de la sanction. Nous revenons vers la victime et

la personne mise en cause afin de les informer du déroulement de l'enquête et des conclusions rendues.

Pour continuer d'améliorer ce protocole, j'envisage une formation conjointe des élus et des personnels des ressources humaines sur la conduite de ces enquêtes. Nous allons commencer par un retour d'expérience à partir de la petite dizaine d'enquêtes qui ont été réalisées depuis trois ou quatre ans dans le groupe. Je vais convoquer tous les enquêteurs pour que chacun puisse dire la manière dont il a vécu ces enquêtes, proposer des améliorations possibles, mais aussi exprimer ce qu'il a ressenti – car les enquêtes provoquent aussi de fortes émotions parmi nous. À partir de ce travail collégial, nous organiserons une formation pour améliorer encore notre procédure interne.

**Mme Marine Schenfele.** Ces cas sont souvent liés à des positions de pouvoir qui, dans un groupe comme Canal+, peuvent être un peu particulières : réalisateurs, « incarnations » – personnalités connues qui incarnent la chaîne. Nos formations et nos dispositifs d'alerte tiennent compte de cette particularité. À la suite de certaines enquêtes, nous avons d'ailleurs impliqué nos incarnations dans un travail de réflexion commun sur leur positionnement et la manière dont elles pouvaient contribuer à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

**M. Gérald-Brice Viret.** Dans notre optique de tolérance zéro, nous donnons en effet des réponses rapides aux signalements.

S'agissant des films pornographiques, une tradition depuis quarante ans, leur accès est verrouillé par des codes parentaux afin de protéger les enfants et les jeunes.

**M. Laurent Hassid.** Cette catégorie ne représente qu'une vingtaine de films par an chez Canal+, c'est-à-dire une trentaine d'heures de programmes, à comparer avec les millions d'heures accessibles gratuitement sur de multiples plateformes. Nous appliquons évidemment les dispositifs réglementaires : doubles verrouillages ; codes parentaux ; inaccessibilité du cinéma adulte – quand on s'abonne à Canal+, il faut faire une demande pour avoir accès aux films pornographiques, rangés dans une catégorie à part sur MyCanal, qui nécessite l'usage d'un code.

Une charte éditoriale a été créée il y a vingt ans pour faire en sorte que ces films se conforment à la loi, notamment sur l'absence de violence, qu'ils respectent la personne, l'image des femmes. Quelques années plus tard, elle a été renforcée par une charte déontologique. Nous avons ensuite prévu au sein de la chaîne un système où les acteurs peuvent enregistrer leur témoignage à l'issue d'un tournage et s'exprimer sur la manière dont il s'est déroulé.

Nous demandons la désignation de tiers de confiance, de coordinateurs d'intimité sur les tournages. Depuis quelques mois, il nous a semblé préférable que le coordinateur d'intimité ne soit pas choisi par la production, qu'il soit un tiers indépendant de nous comme du producteur. Les sociétés de production étant de petites structures, il nous reviendrait alors de prendre en charge son coût. Or il n'existe pas en France de formation adéquate pour un coordinateur d'intimité qui serait présent sur le plateau pendant la totalité du tournage. Le collectif 50/50, avec lequel j'en discute, me met en garde : il ne faut pas choisir des gens non formés, même s'ils connaissent cette industrie. Soit nous attendons qu'une formation existe en France, soit nous demandons à la personne d'aller se former aux États-Unis ou au Canada. Nous en sommes là. Quoi qu'il en soit, nous avons toujours cherché à améliorer les dispositifs destinés à protéger les femmes.

**M. Gérald-Brice Viret.** Un autre moyen est aussi d'imposer des femmes, comme Ovidie, à la réalisation.

**M. Laurent Hassid.** Certaines réalisatrices ont suivi le chemin d'Ovidie, apportant dans ces films un point de vue féminin sur la sexualité et le plaisir. Elles se sont glissées dans la programmation de ces vingt films proposés.

**M. Gérald-Brice Viret.** François Mergier peut vous répondre en ce qui concerne la place des mineurs et des enfants sur les tournages.

**M. François Mergier.** En ce qui concerne la place des enfants sur les tournages, il se trouve que nous sommes en train de produire un film avec des mineurs. Nous devons évidemment obtenir l'autorisation de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Drieets), et satisfaire à toutes les obligations concernant le volume horaire adapté en fonction de l'âge de l'enfant et l'accord écrit des mineurs de plus de 13 ans. Au-delà de ces obligations légales, nous avons d'emblée nommé un référent petite enfance sur le tournage, ce qui est devenu une obligation imposée par le CNC depuis cet été. C'est une personne indépendante, sans lien hiérarchique avec quiconque sur le plateau, formée à la petite enfance, qui connaît le milieu. Elle est présente pendant toute la durée du tournage pour s'assurer du bien-être des enfants, de leur bon traitement, du respect des volumes horaires. Le dispositif reste sans doute perfectible, mais il fonctionne.

**M. Gérald-Brice Viret.** La force de l'offre Canal+, c'est sa grande diversité. Les films préachetés sont produits, ils sortent d'abord en salle avant d'arriver six mois plus tard sur Canal+. Pour vous répondre sur la traçabilité, je peux vous dire que dès la sortie en salle, on sait s'il y a eu un problème au tournage. Six mois plus tard, on a eu le temps de savoir tout ce qui s'est passé. Deux exemples me viennent en tête : *L'Abbé Pierre, une vie de combats*, un film qui a rencontré un énorme succès lors de sa sortie en salle, mais que nous ne pouvons plus proposer, même si 200 personnes y ont travaillé, car le récit ne correspond pas à la vraie vie du personnage ; *Belle*, le dernier film de Benoît Jacquot, que nous avons financé mais que nous n'avons pas pu sortir en salle.

**M. Laurent Hassid.** Nous rencontrons la même difficulté pour un autre film que celui de Benoît Jacquot : dans ce type de cas, il n'y a pas de problème particulier sur le tournage mais des affaires antérieures entachent le film, complexifient voire empêchent la sortie du film. Canal+ se retrouve d'ailleurs aux côtés de France Télévisions dans l'un des deux cas. Tous les partenaires au tour de table financier du film sont concernés, même si c'est le distributeur qui est en première ligne car confronté au public et aux salles de cinéma au moment de la sortie. Pour ces deux films, on s'interroge : petite sortie ? Absence de sortie ? Producteurs et distributeurs doivent en décider avec nous.

Quand des violences sont constatées sur un tournage, il est possible de mettre en place un protocole pour protéger les victimes, enquêter en cas de signalement et éviter que le film ne s'arrête. C'est le rôle du producteur. Il est aussi possible de faire de la prévention en amont. Certains producteurs font faire des formations aux techniciens, organisent des réunions pour les scènes compliquées. Ces dispositifs n'existent pas encore dans la loi ni même dans les accords interprofessionnels. Or tout le monde est concerné. Canal+ est certes actif en termes de diffusion et de financement, mais tous les partenaires sont impliqués dans des films où les producteurs n'ont pas forcément joué leur rôle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez détaillé vos efforts pour que tout fonctionne au mieux. J'ai en tête trois situations qui laissent penser que la tolérance zéro n'est pas appliquée.

Un animateur vedette de CNews, chaîne du groupe Canal+, a été condamné en première instance, pour corruption de mineurs en 2022 et pour harcèlement sexuel en 2023. Chaque fois, la chaîne l'a maintenu à son poste. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi Jean-Marc Morandini est toujours à l'antenne ?

Lorsque Loana Petrucciani fait dans une émission le récit du viol qu'elle a subi, le comportement des chroniqueurs et certaines des questions posées semblent trahir une incompréhension des effets du traumatisme sur sa mémoire et son élocution. J'ai vu les images : ils se moquent de l'invitée d'une manière qui s'apparente au sadisme. L'éthique aurait voulu que l'entretien se passe différemment. Avez-vous diligenté une enquête et prononcé des sanctions ?

Dans l'affaire dite des baisers forcés, l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique – l'Arcom – a envoyé à la chaîne C8 une mise en demeure. Quelles mesures appliquez-vous dans ces cas-là ?

Vous allez m'objecter que j'évoque des affaires pénales en cours et que la présomption d'innocence s'applique. Cependant, elle ne s'applique pas en matière de droit du travail et n'empêche donc pas l'employeur de prendre immédiatement des mesures conservatoires pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

**M. Gérald-Brice Viret.** Quand les faits se sont déroulés dans l'entreprise et qu'ils ont été commis par des collaborateurs qui travaillent pour nous en interne, nous sommes à même de prendre une décision, parce que nous maîtrisons les tenants et les aboutissants.

Jean-Marc Morandini est un collaborateur extérieur dont l'émission est diffusée tous les jours sur CNews. Puisqu'il a fait appel des condamnations prononcées contre lui, il bénéficie de la présomption d'innocence. Nous l'avons déjà dit dans la presse : pour nous, il est innocent. Nous ne sommes pas juges, nous ne jugerons pas Jean-Marc Morandini à la place de la justice.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En tant qu'employeur, vous pourriez prendre des mesures conservatoires visant à préserver la santé et l'intégrité des autres salariés, ainsi que l'image de la chaîne. Ce ne sont pas des condamnations ; le code du travail vous y autorise.

**M. Gérald-Brice Viret.** Encore faudrait-il que l'intéressé soit collaborateur de Canal+, or il ne l'est pas. C'est un prestataire. Ce n'est donc pas le droit du travail mais le droit des affaires qui s'applique. Son émission est même produite à l'extérieur, comme nous en étions convenus avec les employés de Canal+ et les syndicats en 2017, à la suite de la grève des salariés d'iTélé. Sept ans après, nous n'avons pas changé d'avis : la présomption d'innocence s'applique à ce prestataire, qui en plus rencontre un énorme succès tous les matins – il n'y a aucun problème d'image pour la chaîne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Daphné Roulier s'est plainte de comportements sexistes : une vedette du petit écran l'a coincée dans un couloir ; on lui a dit : « T'es bonne. Tu viendrais pas me rejoindre dans ma chambre ? » ; on lui a proposé d'animer une émission à condition de pratiquer une mammoplastie ; on l'a menacée de la retirer de l'antenne en raison de sa grossesse. J'aimerais vous entendre également sur l'affaire Pierre Ménès, survenue en 2021. Plus récemment, Cyril Eldin a aussi été mis en cause. Enfin, vous

allez financer, voire produire, l'adaptation du livre d'Éric Zemmour, que huit femmes accusent de comportements déplacés. Dans de telles situations, que faites-vous concrètement ?

**M. Gérald-Brice Viret.** Les faits concernant Daphné Roulier seraient antérieurs à mon arrivée à Canal+. J'entretiens d'excellentes relations avec elle, je ne l'ai jamais entendue en parler, non plus que son mari. Sous ma direction, les choses se seraient passées différemment ; nous aurions agi.

C'est ce que nous avons fait avec Pierre Ménès. Je suis arrivé en 2017. L'un de ses directeurs a relevé un comportement déplacé : convoqué, il a reçu un avertissement. Le documentaire *Je ne suis pas une salope, je suis une journaliste* a libéré la parole – c'est pour cela qu'on fait ce genre de documentaires. Dans l'entreprise, plusieurs personnes ont témoigné. Qu'avons-nous fait ? Nous l'avons mis à pied et retiré de l'antenne, puis Sylvie Cavalié et moi avons lancé une enquête.

**Mme Sylvie Cavalié.** Accompagnée d'une représentante syndicale, j'ai reçu quarante-deux personnes, sur deux mois, pour faire la lumière sur les faits portés à notre connaissance grâce à ce film. Outre les mesures relatives à Pierre Ménès, nous avons proposé un plan d'action global. En effet, la spécificité des incarnations, c'est-à-dire des personnes connues, n'avait pas été prise en compte et il fallait y travailler. Gérald-Brice Viret a repris nos propositions et le plan d'action a ainsi été déployé afin de sensibiliser les incarnations au problème du harcèlement et des violences sexuelles.

**M. Gérald-Brice Viret.** L'enquête a été menée et présentée au comité social et économique (CSE). L'entreprise s'est séparée de Pierre Ménès.

L'affaire Cyril Eldin ne concerne pas Canal+, dont par ailleurs il n'est plus le collaborateur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Suite à l'affaire dite Loana et au comportement de chroniqueurs dans l'autre affaire que j'ai évoquée, peut-être y a-t-il eu des avertissements, voire des mises à pied, ou des engueulades...

**M. Gérald-Brice Viret.** Disons des tensions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous aussi décidé de former les chroniqueurs aux violences sexistes et sexuelles et à l'écoute des victimes ? Je suis allé une fois dans l'émission de Cyril Hanouna pour parler du harcèlement scolaire. J'avais prévenu qu'au cas où les choses tourneraient n'importe comment, je quitterais le plateau sur-le-champ. Cela s'était moyennement bien passé ; le traitement du sujet était à la limite de l'acceptable. Les interviewers et les chroniqueurs sont face à des victimes : sont-ils formés pour que leur parole soit celle que l'on doit aux victimes ?

**M. Gérald-Brice Viret.** Déjà, je remarque que vous n'avez pas quitté le plateau, où Mme Rousseau est également venue – vous pourrez nous faire part de votre expérience, madame la présidente.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'en garde un souvenir ému.

**M. Gérald-Brice Viret.** Nous aussi !

Loana est une collaboratrice de la société H2O Productions. Nous la suivons depuis longtemps et nous essayons de l'aider. Il était important qu'elle vienne témoigner, mais nous

aurions pu mieux mener l'entretien – cela a été dit lors de la réunion de bilan et explique les tensions que nous avons connues ensuite. Néanmoins, la démarche était bienveillante : elle-même souhaitait venir en parler et nous voulions évoquer ces problèmes. Elle traverse une période difficile et précaire ; nous sommes derrière elle.

L'Arcom nous a tirés par la manche à plusieurs reprises, parfois fortement, à cause de débordements survenus au cours de l'émission TPMP – quelquefois à juste titre, d'autres fois non. Les chroniqueurs ont reçu une vraie formation. De plus, nous avons revu la composition du plateau : Pascale de La Tour du Pin et d'autres sont venus en renfort. Depuis quasiment un an, aucun problème n'est advenu. Les victimes reçoivent un traitement particulier. Je suis très heureux parce que l'émission atteint des records d'audience ; nous avons une responsabilité car elle touche des publics jeunes. Nous avons donc organisé cette formation pour prêter une attention plus grande encore aux interviews, des victimes notamment. Elles sont toujours les bienvenues sur le plateau, nous veillons sur elles, et nous sommes attentifs à entendre les avocats de toutes les parties.

*Un Suicide français* est un des livres les plus populaires d'Éric Zemmour. Nous avons le projet, en développement, de l'adapter sous la forme d'un documentaire pour la chaîne Planète+. Mais si l'auteur est condamné, nous reverrons notre position.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous nous dites maintenant qu'il faut attendre la condamnation, alors que vous nous avez dit auparavant que vous faisiez de la prévention. Où placez-vous la frontière ? Cela dépend-il des personnes ou des situations ?

**M. Gérald-Brice Viret.** C'est très simple. Canal+ emploie 2 000 collaborateurs. Nous produisons beaucoup d'émissions nous-mêmes ; nous avons deux rédactions, pour les sports sur Canal+ et pour l'information sur CNews et C8. Dès lors que nous avons connaissance de faits survenus dans notre périmètre, Sylvie Cavalie et moi appliquons la tolérance zéro ; quand nous ne disposons pas des éléments nécessaires pour juger, nous laissons la justice faire son travail. Je ne suis pas juge, je suis directeur général : j'ai la charge des salariés, et j'y suis très attentif.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Caroline Mécary s'est plainte de comportements misogynes de Pascal Praud, qu'elle a mis en cause explicitement dans la presse. Le groupe a-t-il réagi pour qu'il adapte son comportement et ses propos – sinon son ton, qui manifestement n'a pas changé ?

J'émet des réserves sur vos réponses relatives aux films pornographiques, que j'estime insuffisantes. Une charte qui date d'il y a vingt ans, modifiée par un code de déontologie, c'est limité. Au-delà du tournage des œuvres, il est établi que leur diffusion participe ontologiquement à banaliser la violence sexiste et sexuelle – cela dit sans jugement de valeur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Évidemment, en matière pénale, la présomption d'innocence s'applique. Mais, je le répète, l'employeur doit prendre des mesures, or vous l'avez fait dans certains cas, notamment avec Pierre Ménès. Pour d'autres, vous expliquez que vous agirez s'ils sont condamnés.

**M. Gérald-Brice Viret.** S'agissant des films pornographiques, nous avons commencé à travailler sur le sujet il y a vingt ans, sans attendre les débats ouverts plus récemment. Les œuvres diffusées sur Canal+ n'ont jamais soulevé aucun problème. Nous avons été les premiers à choisir des femmes pour réaliser des films pornographiques, notamment Ovidie. Elle a également créé la série *Des Gens bien ordinaires*, qui a reçu un prix

international. Dans le domaine du porno, Canal+ maîtrise la situation ; on parle de vingt œuvres par an, et nous sommes très vigilants.

Dans l'affaire du journaliste que vous avez cité, les faits se sont passés sous les yeux de collaborateurs de l'entreprise et impliquaient des collaboratrices, qui se sont plaintes à nous. Nous étions à même de juger. Dans l'autre cas, je ne sais pas de quoi on parle, je ne connais pas les faits, je ne suis ni juge ni enquêteur : je ne prendrai pas de décision sur la foi d'un article de presse et, puisque la personne a fait appel, je la présume innocente. Le raisonnement vaudrait pour n'importe qui.

**Mme Sylvie Cavalie.** Nous prenons aussi en considération le collectif de travail, confronté à une situation susceptible de provoquer de l'émotion. Nous avons donc déployé des dispositifs dans l'entreprise, précisément pour remplir nos obligations relatives à la sécurité. Nous avons une ligne de soutien psychologique, ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre, dont nous communiquons très régulièrement le numéro. En cas de besoin, nous faisons venir une psychologue en interne, qui organise des groupes de travail collectifs. Elle reçoit également les collaborateurs qui le souhaitent, pour libérer la parole, pour accompagner ceux qui vivent une situation personnelle difficile, ou lorsque des tensions apparaissent dans une équipe. Nous mettons en place tous les éléments pour rétablir un climat de travail serein.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous menez une réelle politique de prévention, que vous présentez de manière convaincante. Mais vous pouvez entendre qu'en laissant un Morandini en plateau ou en décidant de produire l'adaptation du livre de Zemmour, vous brouillez le message. Que croire ? D'un côté, si incontestable que soit la présomption d'innocence, vous valorisez les accusés ; de l'autre, vous encouragez la prise de parole mais sans remettre en cause la tarification.

Lorsque les faits sont extérieurs à l'entreprise, vous n'agissez pas tant que la justice ne s'est pas prononcée. Que faites-vous quand une personne a été condamnée ? Prenons l'exemple de Nicolas Bedos : comment envisageriez-vous la production d'un film auquel il participe ?

**M. François Mergier.** Nous avons reçu il y a dix jours un scénario dont il était l'auteur. Nous l'avons refusé. Nous ne nous sommes même pas posé la question d'une éventuelle rentabilité. Nous avons un rôle à jouer ; nous n'allons évidemment pas mettre en lumière des gens qui viennent d'être condamnés – ce n'est pas une position que nous avons envie de défendre.

**M. Laurent Hassid.** La réflexion est comparable lorsque nous sommes acheteurs, c'est-à-dire simples diffuseurs, ni producteurs, ni distributeurs. Il y a dix ans, les questions ne se seraient peut-être pas posées dans les mêmes termes. La société et le milieu ont évolué : dans l'exemple que vous citez, il est désormais impossible de réfléchir de la manière que vous évoquez.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Madame Cavalie, vous avez présenté très clairement le dispositif de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le cas échéant, comment s'effectue le lien avec la justice ?

Je formule une remarque prudente. Nous voulons seulement connaître la doctrine de votre groupe. La commission ne remet pas en cause votre liberté éditoriale. Des gens qui avaient commis des crimes ont écrit des livres pendant qu'ils étaient en prison.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nicolas Bedos vient d’être condamné, mais il a fait appel : il est toujours présumé innocent. M. Morandini est dans la même situation.

**M. Gérald-Brice Viret.** Vous lui en voulez !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pas du tout. Je fais mon travail de rapporteur d’une commission d’enquête ; je ne suis ni juge ni procureur. Je m’en tiens aux faits et j’essaie de déterminer ce qui a été bien fait et de réfléchir aux possibles améliorations.

Les contrats d’assurance prévoient une clause qui permet d’indemniser jusqu’à 500 000 euros une interruption de tournage pour une durée maximale de cinq jours. Or le coût peut être bien supérieur, par exemple s’il faut changer toute une équipe, en cas d’accident grave. Nous allons auditionner les assureurs. Ils pourraient proposer une clause plus avantageuse, payante, pour résoudre des problèmes qui imposent de suspendre longuement le tournage. En tant que financeur, une telle clause pourrait-elle vous intéresser ? Cela pourrait-il assainir le milieu ? Il arrive que les gens ne parlent pas par peur de briser leur carrière ou un travail collectif, parfois le projet d’une vie.

**M. Gérald-Brice Viret.** Il s’agit d’une proposition de travail qui nous intéresse fortement. Une œuvre de cinéma est l’aboutissement d’un travail collectif qui peut réunir 150 à 200 personnes.

Nous avons été confrontés à ce problème. Canal+ produit également beaucoup de séries : pour le quarantième anniversaire de la chaîne, nous en avons compté 105 – vous connaissez *Les Revenants*, *le Bureau des légendes*, et d’autres. Olivier Bibas et moi avons dû interrompre le tournage d’une série originale. Avec le producteur, nous avons décidé de payer à parts égales le coût des jours nécessaires pour trouver une solution. Nous agissons beaucoup : dans les productions originales, nous travaillons sur le contenu et nous savons précisément ce qui se passe. Nous souhaitons bénéficier du soutien des assurances pour libérer la parole et gérer la survenue d’un cas délictueux sur un tournage. C’est une piste intéressante.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous vous remercions. Vous pouvez nous transmettre par écrit d’éventuels compléments.

\*

\* \*

## **5. Audition, ouverte à la presse, de Mme Sara Forestier, actrice et réalisatrice (jeudi 7 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je suis heureuse de conclure cette journée d’auditions en accueillant Mme Sara Forestier. Vous êtes actrice et réalisatrice, connue et reconnue. Au nom de la commission et des députés présents, je vous remercie d’être venue témoigner des violences et de l’omerta qui ont existé, et existent vraisemblablement encore, dans le cinéma français.

Cette commission d’enquête vise à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l’audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité. Des témoignages comme le vôtre sont extrêmement précieux pour éclairer nos travaux et nous amener à formuler des propositions fortes et adaptées au monde du cinéma, qui permettront véritablement de changer les choses.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(Mme Sara Forestier prête serment.)

**Mme Sara Forestier, actrice et réalisatrice.** Je vous remercie de me donner l'occasion de parler des violences dans le milieu du cinéma. J'ai choisi de m'exprimer dans le cadre de cette commission d'enquête pour que ma parole soit entendue. En effet, je ne me résous pas à voir les institutions de l'État délaissier ce sujet au profit de la sphère médiatique plutôt que de s'en saisir à bras-le-corps.

Dans un premier temps, je vais vous exposer les mécanismes que j'ai identifiés grâce à mon expérience, qui permettent aux violences non seulement de surgir, mais aussi de se déployer et de se perpétuer en faisant taire les victimes. Dans un second temps, pendant nos échanges, je vous proposerai des pistes visant à les restreindre et à les circonscrire.

Je vais commencer par vous présenter ma trajectoire d'actrice, car c'est seulement en considérant une longue période de temps que l'on peut comprendre comment ces violences sont collectivement intégrées, répétées, tolérées et normalisées.

J'ai débuté très jeune dans le cinéma, à 13 ans, en passant des castings. Et j'ai commencé ma carrière en disant « non » lors du premier d'entre eux, quand on m'a demandé de retirer ma culotte et de la faire tourner dans les airs pour qu'elle atterrisse dans l'assiette d'un autre personnage, dans une scène soi-disant comique d'un court-métrage. J'ai dit non et les responsables du casting étaient outrés. Ils m'ont toisée : comment osais-je leur dire non ? Je n'avais que 13 ans, je n'étais personne et je n'avais jamais tourné de film ! Pourtant j'ai dit non et je suis partie.

Les « non » m'ont accompagnée durant toute ma carrière, façonnant ma personnalité, mon rapport aux autres et à mon propre corps.

Peu de temps après, j'ai 15 ans et je tourne mon premier film, *L'esquive*. Sur le plateau, entre deux scènes, l'un des régisseurs me dit : « J'ai envie de te faire l'amour dans les fesses. » Il a 30 ans et j'en ai 15 ; je suis choquée. Heureusement, un autre régisseur l'arrête immédiatement et lui dit : « T'abuses, elle est trop jeune ! ». On est passé à autre chose et on n'en a pas reparlé : ça a été un non-événement.

Quelque temps avant, dans une scène du même tournage, un acteur devait tenter de m'embrasser ; avant les prises, il s'amusait à cracher par terre pour m'humilier. Je me sentais mal et j'en ai parlé au réalisateur, qui m'a simplement dit de l'ignorer, que c'était un petit con. Comme toujours, les mots utilisés ne désignent pas les choses. Le réalisateur a fini par le recadrer et on est passé à autre chose : ça a été un non-événement.

Toujours sur ce tournage, un incident illustre le rapport au corps si particulier dans ce milieu. Pour une autre scène, on avait les mains sur le capot d'une voiture, dont la portière était ouverte. Quelqu'un, sans le faire exprès, a claqué la portière sur mon doigt, qui est devenu violet et s'est tordu. L'équipe a arrêté de filmer et a appelé les pompiers. Pendant qu'on les attendait, le réalisateur est venu me dire : « Sara, ce serait formidable si on pouvait utiliser l'état dans lequel tu es – j'étais blême – pour tourner une scène dans la voiture : ce serait fort. » Je suis retournée dans la voiture, dans cet état, et nous avons tourné la scène.

J'ai intégré très tôt ce rapport au corps, qui est omniprésent. Ainsi, sur un autre tournage, je suis restée des heures dans un bassin, car nous avons fait de nombreuses prises. Quand j'ai été au bord de la convulsion, claquant des dents et les lèvres presque bleues, on est venu me prendre dans les bras en me disant que j'étais très courageuse.

Dans ce métier, on se donne corps et âme, on a envie d'offrir le meilleur et on donne tout. Tout au long de ma carrière, j'ai été un bon petit soldat, m'efforçant de tout donner pour une œuvre et pour un metteur en scène. Se donner corps et âme, cela a signifié pour moi me retrouver nue dans une scène, alors que dans ma vie, je n'avais jamais été nue devant quelqu'un. Être actrice, c'est être sexuée avant même d'avoir investi sa propre sexualité. Cela implique aussi de mentir, de faire comme si on connaissait les choses du sexe alors qu'on est encore vierge, pour ne pas être trop embarrassée dans une scène d'amour – cela donne même des situations assez cocasses.

Pendant toutes ces années, j'ai intégré ce rapport au corps, tout en étant accompagnée de mes « non ». Ils m'ont protégée, notamment des metteurs en scène qui voulaient coucher avec moi en me menaçant de me retirer un rôle – je n'ai pas fait ces films-là. Jusqu'au jour où il y a eu le « non » de trop, celui qu'on n'a pas laissé passer, celui qu'on m'a fait payer.

Pendant la préparation d'un tournage, au moment des essais caméra, j'ai eu très mal au ventre, au point de devoir m'allonger. Personne n'a fait attention à moi. Le soir même, je suis allée aux urgences où le médecin m'a expliqué que je faisais une hémorragie interne : en raison d'une grossesse extra-utérine, l'une de mes trompes avait explosé, répandant un litre et demi de sang dans mon ventre. J'ai immédiatement été opérée et j'ai eu une péritonite – une infection assez grave qui peut entraîner la mort. Je suis restée hospitalisée, avec un traitement antibiotique par intraveineuse. Deux jours après ma prise en charge aux urgences, toujours hospitalisée, j'ai prévenu la réalisatrice qui m'a reproché de ne pas l'avoir avertie plus tôt : à cause de moi, le début du tournage était décalé d'une dizaine de jours.

Juste avant de commencer à tourner, j'apprends que l'acteur principal est contrarié : « ça le fait chier » qu'on ait décalé le tournage, parce que ses plannings suivants sont très serrés. Aucune compassion pour moi, aucun mot de soutien au sujet de mon hospitalisation. Mais cette fois encore, je suis un bon petit soldat – d'autant que je connaissais les producteurs – et je commence le tournage. Au soir du troisième jour, sur le trajet de retour du plateau, je partage un trajet en voiture avec l'acteur principal. Au téléphone avec sa compagne, il raccroche et dit : « Putain, fait chier, elle veut garder le gosse alors que j'en ai déjà deux avec deux femmes différentes ! » Dans cette voiture, avec cet homme qui tient ces propos, je me sens mal ; avec lui, une femme ne doit pas la ramener et je sens que je dois me faire toute petite.

Juste après, pour une broutille, une histoire d'accessoire, on ne se comprend pas ; ça l'énerve et il me parle mal. Je ne me sens pas bien, parce que je sais qu'il sera impossible de continuer comme ça pendant tout le tournage ; je vais me sentir rétrécie de l'intérieur, je vais devoir m'écraser et c'est impossible. Je prends sur moi et je décide d'aller lui parler dans les loges, au calme. Je lui explique que je ne me sens pas bien, qu'on ne pourra pas tourner deux mois ensemble dans cette ambiance et que j'aimerais que ça se passe mieux. Il n'est pas d'humeur à parler, il s'énerve et me dit : « casse-toi ou je vais te gifler. » Sous le choc, je le regarde et lui réponds : « Non, tu ne me fais pas peur, tu ne me menaces pas. ». Ça ne lui plaît pas, il « monte dans les tours » et me gifle.

Je hurle et je demande immédiatement à être emmenée à l'hôpital. Je sens que les membres de l'équipe paniquent, parce que personne ne sait gérer ce type de situation. Comme souvent sur les tournages, toutes mes affaires personnelles étaient restées dans ma chambre

d'hôtel – mes papiers, mon argent, ma carte bleue. Sans rien pour me payer un taxi, je suis dépendante d'eux. Lorsque je leur dis ensuite que je veux être emmenée au commissariat, ils paniquent et essayent de m'en dissuader. Devant mon insistance, ils finissent par le faire.

Pendant que j'attends dans le hall du commissariat pour déposer plainte, la réalisatrice vient me voir et me fait du chantage. Elle me fait culpabiliser : si je porte plainte, je vais détruire son film. Elle minimise la violence de la gifle – il m'aurait à peine effleurée – et n'a aucun mot de compassion. Cette fois encore, il faudrait que ce soit un non-événement. Choquée par ses propos, je reste sans voix et finis par la chasser ; elle n'a rien à faire là. Par la baie vitrée, je vois qu'une partie de l'équipe est là, avec l'acteur qui m'a giflée, pour qu'il s'excuse. On me demande d'accepter ses excuses, pour pouvoir mettre la poussière sous le tapis et passer à autre chose. S'il m'avait juste insultée, j'aurais pu accepter, mais en vingt ans de carrière, personne n'avait jamais levé la main sur moi. J'ai dit non, encore une fois, et je suis allée dans le bureau du policier en demandant à l'équipe de partir.

À ce moment-là, une chose prend toute la place : la peur. Pour eux, c'est la peur des assurances, la peur de perdre de l'argent, parce qu'ils ne savent pas gérer ce type de situation. Pourquoi ne pas licencier l'agresseur ? Parce qu'il faudrait tourner à nouveau toutes les scènes déjà filmées les trois premiers jours ; ça coûte cher. C'est plus simple que la victime encaisse, mais ce n'est pas ce que j'ai fait.

À la sortie du commissariat, je suis rentrée chez moi à Paris – le tournage se déroulait en province. Je me sentais seule, je voulais me protéger. Évidemment je n'ai pas dormi de la nuit ; j'étais encore sous traitement antibiotique et j'avais très mal au ventre. Le lendemain matin, je suis allée consulter et le médecin m'a tout de suite mise en arrêt maladie ; ma gynécologue et le médecin qui s'était occupé de ma péritonite ont confirmé la prescription. Mon inflammation avait repris et je devais absolument me reposer, sinon je risquais de ne plus pouvoir être enceinte. J'ai suivi leurs conseils et décidé de prendre soin de moi, alors que la production me mettait la pression pour que je revienne sur le plateau à quatorze heures.

Au moment où l'équipe a reçu mon arrêt maladie, la culpabilité et la responsabilité se sont inversées : je suis devenue l'ennemie, celle qui met en danger le film. Au cours des jours suivants, pendant que je me soigne et que j'essaie de me remettre psychologiquement, mon avocat communique avec la production, qui ne voulait pas me payer mes trois jours de tournage. Il fait valoir que compte tenu du contexte – nous sommes juste après l'affaire Weinstein et Adèle Haenel n'a pas encore pris la parole –, il serait mauvais pour la production que cela s'ébruite. Deux jours après cette discussion, un article paraît dans la presse *people*, renversant complètement les faits : c'est moi qui suis accusée d'avoir giflé l'acteur ! (*Mme Sara Forestier, en pleurs, s'interrompt quelques secondes.*)

C'est imparable, puisque le témoignage, totalement mensonger, est anonyme. J'étais sans doute naïve, mais je ne pensais pas cela possible. Après cet article, comment prendre la parole, comment expliquer que c'est moi qui ai reçu cette gifle ? Parce que je l'ai reçue ! Ils ont réussi à me faire taire.

Psychologiquement, c'était comme un coup de massue supplémentaire. Je voulais avoir un enfant et la fausse couche avait été très dure à vivre. Dans un tel état de faiblesse, je n'étais pas armée pour recevoir toutes ces violences, je n'étais pas assez forte pour faire face. Après ce dernier coup implacable, j'étais terrassée. J'étais, littéralement, à terre, à genoux dans mon salon, en sanglots – je revois encore cette image et ça me fait mal d'y repenser. J'ai eu envie de mourir. J'ai pourtant du caractère et j'ai toujours été très joyeuse, mais là, c'était trop à supporter pour mon corps et mon esprit.

Quelques mois plus tard, je devais tourner dans une série. Après la publication de l'article, qui m'a fabriqué cette réputation, j'apprends que je suis virée et que deux autres projets sont annulés. Par conséquent, je n'avais plus de revenus, je ne pouvais plus payer mon loyer et je me suis endettée, d'autant que je comptais sur le tournage interrompu pour tenir financièrement pendant un moment – les revenus des acteurs sont irréguliers.

J'ai survécu comme j'ai pu et j'ai finalement tourné à nouveau, mais j'étais dégoûtée du cinéma et je me défiais de tout le monde. Comment refaire confiance à ceux qui avaient été capables d'un tel comportement ? En réalité, il est difficile de voir les violences et la cruauté, parce que les agresseurs et les complices se défaussent. Après tout ce qui avait été dit sur moi, lorsque j'arrivais sur les plateaux, je le lisais dans les regards qui me jugeaient : « Ta réputation te précède ». En mon for intérieur vivait un très puissant sentiment d'injustice : ce qui m'était arrivé était injuste, mais c'était encore pire de voir ces gens me regarder comme si c'était moi la coupable !

J'étais sur la défensive et j'entretenais un cercle vicieux : plus vous êtes sur la défensive, plus les gens se sentent confortés dans leur opinion. C'est comme un piège qui se referme et dont on a l'impression qu'on ne pourra jamais sortir. Si un tournage ne se passe pas bien, cela confirme aux équipes du tournage précédent que c'était bien vous, le problème. J'ai continué à tourner, mais je me sentais humiliée, opprimée par quelque chose qui s'était refermé sur moi. Alors, comme toutes les femmes victimes de violences, j'ai opté pour la seule solution : je me suis retirée et j'ai essayé de me reconstruire, dans mon coin.

Et puis il y a eu le témoignage d'Adèle Haenel et la libération de la parole. Je suis tombée sur une interview incroyable d'Isabelle Adjani, dans laquelle elle racontait exactement ce qui m'était arrivé. Elle jouait dans une pièce et, après qu'un acteur violent l'avait giflée, elle avait quitté le théâtre. Dans ce texte, elle expliquait que tout le monde lui était tombé dessus, comme si c'était elle la responsable – ces mots résonnent encore dans ma tête. Il me semble même que l'acteur avait menti, lui aussi, en l'accusant d'avoir été violente. Quand je pense à elle, je ne peux m'empêcher de penser à ce sketch, diffusé pendant la cérémonie des César, où l'on se moque d'elle en lui faisant dire « Je ne suis pas folle, vous savez ! » et en jouant sur cette réputation.

Les femmes qui sont abîmées de cette manière-là, c'est presque avec l'œil luisant qu'on les enferme dans ce qualificatif de folle. Lire ce témoignage et entendre les propos d'Adèle Haenel, cela m'a libérée. J'ai compris le caractère implacable de ces mécanismes. Grâce à la libération de la parole, on s'est collectivement déniaisés. À partir de ce moment-là, j'ai mieux compris ce qui m'était arrivé et les rouages qui étaient à l'œuvre.

J'aimerais aborder un autre point très important. Pendant la descente aux enfers, on vous somme de faire un examen de vos propres comportements, pour vérifier que vous n'avez pas fait d'erreurs. Parce que si vous n'êtes pas une victime parfaite, on n'accepte pas que vous soyez une victime. Mais c'est un piège, car la victime parfaite n'existe pas. On vous somme de reconnaître toutes vos erreurs, comme si on vous faisait manger votre tartine de merde jusqu'au bout – pardonnez-moi l'expression. Vous devez faire votre examen de conscience pour qu'on daigne reconnaître que vous avez été victime.

Quand j'ai commencé à me reconstruire et à aller mieux, quand j'ai compris le fonctionnement du système, je me suis prêtée à cet exercice et j'ai identifié les moments où j'ai reproduit des violences. J'ai pu présenter mes excuses aux personnes que j'avais blessées et leur expliquer pourquoi j'avais agi comme je l'avais fait. Après un casting, par exemple, je n'avais pas rappelé tout le monde, parce que c'est ce qu'on avait fait avec moi et que je n'étais pas morte ! Mais rester six mois sans réponse, c'est humiliant, ce n'est pas acceptable.

Lorsque j'ai tourné mon propre film, je n'ai peut-être pas suffisamment protégé mes actrices. Après coup, je me suis rendu compte qu'ayant commencé ma carrière d'actrice avec un metteur en scène, certes talentueux mais qui intégrait la violence dans sa manière de faire, j'avais reproduit ses mécanismes et son rapport au corps délétères, ainsi qu'une défiance vis-à-vis des équipes techniques. Cela me rend triste, parce que ce n'est pas comme ça que je veux faire du cinéma.

Il est tout de même très injuste, comme le souligne Isild Le Besco dans *Dire vrai*, que nous fassions cet examen de conscience mais que les agresseurs, eux, ne le fassent pas !

Le monde du cinéma est aussi marqué par un certain relativisme, lequel tend à mettre sur le même plan des propos inconvenants, une gifle et une agression sexuelle – alors que ce n'est pas la même chose ! Après réflexion, je ne pense pas que les gens du milieu considèrent vraiment ces comportements comme étant du même ordre : c'est, une nouvelle fois, une façon pour eux de fermer les yeux sur les agissements des agresseurs.

Je ne souhaite pas que mon agresseur soit empêché de faire du cinéma, ni que son nom soit placardé – raison pour laquelle je ne l'ai jamais nommé publiquement en dehors de la sphère judiciaire. Je veux simplement qu'il aille en prison car, en me frappant alors que je sortais de l'hôpital, il a détruit des années de ma vie. Ni peine de mort sociale, ni peine de mort professionnelle : je souhaite simplement que justice soit rendue. Lorsqu'un agresseur est en prison, il est mis hors d'état de nuire et les choses sont ainsi réglées. Mais aujourd'hui la justice est défaillante. Je comprends qu'il soit difficile, pour les victimes, de constater l'impunité dont bénéficie leur agresseur. Voir son agresseur passer à la télé, c'est insoutenable. Que va-t-il se passer si la justice ne fait rien ? Va-t-on laisser les choses se régler dans la sphère médiatique ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour ce témoignage très fort sur le caractère systémique des violences et sur la stratégie mise en place pour qu'elles restent tues. J'ai une première question, à laquelle vous n'êtes pas obligée de répondre : quand avez-vous porté plainte, et êtes-vous certaine que celle-ci est en cours d'instruction ?

**Mme Sara Forestier.** Le jour des faits, j'ai déposé une main courante : on m'avait expliqué, au commissariat, que cela prendrait moins de temps dans un premier temps qu'un dépôt de plainte. Ensuite, j'ai été totalement écrasée par ce qui se passait. J'ai même voulu me suicider. On me conseillait de surcroît de ne pas mettre d'huile sur le feu et d'arrêter de parler de tout cela. J'étais tellement faible que j'ai écouté ce très mauvais conseil ! Le jour de l'agression, on m'avait même dit de ne pas quitter le tournage car cela pourrait se retourner contre moi. Voilà ce qu'on dit systématiquement aux filles : « Ne pars pas », « Reste », « Encaisse ». Les années suivantes, je n'ai pas pu porter plainte non plus car j'étais endettée – l'argent est un sujet dont il faut parler aussi ! Et puis mon corps m'a lâchée. J'étais dans un état déplorable, proche de la mort. Je n'étais pas du tout en état de porter plainte et, pour moi, ce n'était pas la voie à suivre. Je suis partie vivre à la campagne.

Mais je ne pouvais pas laisser passer. Un jour avant la prescription des faits, j'ai pris ma voiture pour me rendre au commissariat. Un policier m'a écoutée et a enregistré ma plainte – qui, depuis, s'est perdue dans les limbes. Mon avocat s'est enquis de la suite mais, pour l'heure, je n'ai aucune information.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si je vous ai posé cette question, c'est parce que notre commission d'enquête ne peut traiter d'instructions judiciaires en cours. Votre témoignage nous ouvre néanmoins un champ d'investigation très important : celui des mécanismes qui se mettent en place pour faire taire les femmes et passer les violences sous

silence. Au-delà de la responsabilité de l'auteur des faits, il y a celle du milieu du cinéma, notamment de vos employeurs.

Notre rôle, en tant que législateur, est de faire évoluer la loi pour protéger les personnes : pourriez-vous nous indiquer, au regard de votre expérience, ce qui aurait pu vous protéger davantage et ce qui aurait permis que votre affaire fasse l'objet d'un traitement différent ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous êtes l'une des plus grandes comédiennes des vingt dernières années ; vous avez reçu deux César. Et vous venez de décrire une machine à broyer des talents... Je vous en remercie, car votre témoignage va enrichir nos travaux. Je le dis avec sincérité et émotion car votre audition, qui intervient après celles de nombreuses autres personnes, fera partie des plus marquantes.

Tout a commencé lorsque l'on vous a demandé d'enlever votre culotte, à l'âge de 13 ans. Et pendant près de vingt ans, vous avez tenu. Quels sont les mécanismes qui permettent de tenir, de mener une carrière avec talent, d'avoir du succès et de faire les films magnifiques que vous avez tournés ? Comment ce milieu peut-il se permettre de détruire un talent de la même façon que l'on jette une vieille paire de chaussures ?

**Mme Sara Forestier.** Je ne connais aucune actrice qui n'ait pas été abîmée. Personne ne passe entre les gouttes. Derrière les larmes de Juliette Binoche, il y a beaucoup de choses...

Si je suis venue, c'est aussi pour évoquer les pistes d'amélioration. Le premier sujet, fondamental, est celui des assurances. Si l'agresseur portait la responsabilité financière de ses actes, la production pourrait faire ce qu'elle devrait faire : arrêter le tournage, jauger la situation et extraire l'agresseur. Et c'est lui aussi qui financerait les jours de tournage supplémentaires ou perdus. Les assurances sont le nerf de la guerre.

Il me semble aussi que la loi devrait rendre obligatoire, lors des castings, la lecture d'un texte très court informant les candidats – en particulier s'ils sont jeunes – de leurs droits. Ce texte préciserait notamment qu'ils peuvent ne pas faire ce qu'ils refusent de faire, et même quitter le casting. Il est d'ailleurs incroyable que cela n'existe pas déjà. Quand on est jeune et que l'on passe ses premiers castings, on ne sait pas que l'on peut dire non et partir ! Si je l'ai fait, c'est parce que j'ai eu la chance qu'il ne se soit jamais rien passé de malaisant dans ma famille. Je n'aurais pas pu poser de telles limites si j'avais été issue d'une famille incestueuse. De nombreux débutants imaginent que, parce que le cinéma est un art, les limites sont floues. Ils craignent d'être « grillés » en quittant un casting.

Lorsque je réalisais mon film, je me suis rendu compte que l'une de mes directrices de casting avait filmé de jeunes candidats en leur faisant jouer des animaux de façon humiliante. Je l'ai virée sur-le-champ !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On pourrait imaginer que les accompagnants des mineurs ne soient pas présents sur les plateaux uniquement mais qu'ils arrivent dès le casting. Ce serait ainsi un adulte, et non le candidat lui-même, qui dirait le droit et fixerait les limites.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Avez-vous trouvé, madame Forestier, des points d'appui dans la profession ? Au moment où le mouvement #MeToo est apparu, on entendait souvent dire que tout le monde savait. Avez-vous pu vous rapprocher de consœurs qui auraient pu voir dans votre expérience le reflet de la leur ? Ou bien a-t-il fallu qu'Adèle Haenel et d'autres parlent pour que vous vous sentiez en situation de le faire ?

**Mme Céline Thiébault-Martinez (SOC).** Je vous remercie pour votre témoignage très fort, qui nous sera très utile. Je voudrais revenir sur votre proposition qu'un texte soit lu lors des castings. J'en comprends l'intérêt, mais il me semble problématique de faire porter la responsabilité de la fixation des limites sur un enfant – d'autant plus qu'il peut avoir été victime de violences sexuelles. Ne faudrait-il pas que la protection des candidats repose davantage sur les responsables des castings ?

**M. Michaël Taverne (RN).** Nous avons tous été touchés par votre émotion. Vous avez dit « On donne tout » ; cela peut induire des dérives et nourrir la culture du silence. Lorsque l'on vous a demandé de retirer votre culotte au cours d'un casting, l'avez-vous signalé ? Pourrait-on envisager la présence sur les tournages de personnes encadrant les mineurs ? Vous avez raison de souligner que la question des assurances est primordiale ; nous aurons d'ailleurs l'occasion d'auditionner leurs représentants. Mais imaginez-vous un autre dispositif qui permettrait de mettre un terme à la culture du silence et de briser le cercle vicieux ?

**Mme Sara Forestier.** Lorsque j'ai parlé de ce qui m'était arrivé, on m'a répondu à demi-mot que mon agresseur avait aussi frappé ses compagnes. Mais pourquoi serait-ce aux autres actrices, aux autres victimes, de soutenir leurs consœurs ? La libération de la parole m'a permis de structurer ma pensée et de comprendre ce qui m'était arrivé, mais ce qu'il faut maintenant c'est qu'une agression ait des conséquences. L'agresseur doit savoir qu'il portera la responsabilité financière de ses actes et qu'il devra quitter le tournage. Si l'on ne sort pas Depardieu d'un tournage lorsque des accusations sont portées contre lui, c'est parce que cela coûterait beaucoup trop cher. Tant que la responsabilité ne sera pas endossée par les bonnes personnes, l'agresseur restera – et que pourra faire la victime ? Rester à côté de lui et baisser la tête ? La problématique des assurances ne pourra pas être contournée : elle est centrale.

Aujourd'hui, c'est un cercle vicieux. Mais si un agresseur est sanctionné, les autres ne commettront plus les mêmes faits. Il faut donc arrêter de tergiverser et enclencher un cercle vertueux.

J'ai la conviction que les mineurs doivent, quoi qu'il arrive, être accompagnés. Il m'est arrivé bien plus de choses que ce que je vous ai raconté. Un réalisateur m'a demandé un jour de m'insérer un œuf dans le vagin en me laissant entendre que, si j'étais une vraie actrice, je serais capable de le faire. J'ai une multitude d'anecdotes ahurissantes comme celle-ci !

S'agissant des castings, j'essaye d'être pragmatique car je connais le milieu du cinéma : pour que les dispositifs soient efficaces, il faut qu'ils puissent être mis en œuvre. Même s'ils ne sont pas mineurs, des candidats qui se présentent pour la première fois à un casting doivent être informés de leurs droits. C'est aussi important que d'expliquer aux enfants que leur corps leur appartient. Un petit texte peut paraître anodin mais ce n'est pas rien de savoir qu'on a le droit de dire non. Savoir, c'est déjà pouvoir. Et la lecture d'un texte n'a rien d'infaisable ; personne n'aurait d'excuse pour la contourner. Ceux qui passent leur temps à tenter d'invisibiliser les violences seraient ainsi forcés de poser des mots, de fixer des limites. Un tel dispositif ne permettrait pas d'éradiquer les violences, mais ce serait une première balise, une façon d'armer petit à petit les cerveaux et les consciences.

**M. Michaël Taverne (RN).** Avez-vous signalé les faits que vous avez vécus lorsque vous étiez jeune et pensez-vous que les mineurs devraient être encadrés sur les plateaux ?

**Mme Sara Forestier.** Oui, j'ai dû rapporter ces faits à mon agent de l'époque, mais ils ont été considérés comme des non-événements. Le fait de dire ne signifie pas que l'on est entendu. Lors de mon premier casting, j'ai eu l'impression que j'avais en face de moi des

malades, des dingos – une bande d’adultes qui me mettait la pression. Heureusement, je le répète, j’avais la chance d’avoir appris, grâce à ma famille, qu’il existait des limites et que j’avais le droit de dire non.

S’agissant des mineurs, je le dis sans hésitation : ils doivent bénéficier d’un accompagnement systématique car il est hors de question de les laisser à portée d’une possible agression. S’agissant des adultes, la présence de référents VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) sur les tournages constitue une avancée. Lorsque je suis revenue au cinéma, très récemment, j’ai eu la chance de travailler avec une équipe en or : des femmes qui m’ont comprise et protégée. La première assistante, qui était la personne référente, a vu que je souffrais d’un trauma ; elle a senti que j’étais abîmée et ne m’a pas jugée. Petit à petit, la confiance a grandi. Je suis parvenue à lui parler et j’ai commencé à aller mieux. Cela souligne l’importance des formations à la question des traumas, comme il en existe au sujet des violences sexuelles. Même si l’on parvient à circonscrire les violences, que faire en effet des nombreuses femmes qui ont été abîmées jusqu’alors ?

Cette expérience me permet d’affirmer que le cinéma peut réparer – je veux le croire, et je le crois. Les tournages devraient toujours se passer ainsi. La directrice de production – une femme aussi ! – a pris soin de moi. Elle ne laissait passer aucune violence sur le plateau. La présence de référents VHSS est donc fondamentale.

Au-delà, je voudrais attirer votre attention sur les lourdes répercussions de la lenteur de la justice. Il se passe souvent beaucoup de temps avant qu’un accusé ne soit jugé. Que faut-il faire de lui, en attendant ? Étant attachée à la présomption d’innocence, je ne peux me résoudre à ce qu’il soit banni des tournages. Je propose donc qu’il soit accompagné pour éviter qu’il puisse agresser quelqu’un d’autre entre-temps. Si j’étais moi-même accusée, je ne prendrais pas mal cet accompagnement ; j’y verrais au contraire l’occasion, en tant qu’innocente, de démontrer que je me comporte bien. J’insiste : il faut être pragmatique. Si la parole se libère et que plus rien n’est mis sous le tapis, il faut s’attendre à ce que de très nombreux agresseurs soient dénoncés. Or, puisqu’ils ne quitteront pas le métier du cinéma, il faut trouver un moyen de les accompagner en attendant leur jugement et leur sanction éventuelle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Une comédienne, un réalisateur, un chef opérateur ou un producteur ayant connaissance du droit est plus à même de se protéger et de protéger les autres. Pensez-vous qu’une formation juridique renforcée – en matière de droit du travail, notamment – dans les métiers du cinéma pourrait être utile ? Sachez en effet que la situation que vous venez de décrire est déjà prévue par le code du travail : en attendant le jugement, l’employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les autres salariés.

**Mme Sara Forestier.** Il me semble qu’il existe déjà de telles formations. On pourrait bien sûr les perfectionner, mais que faire concrètement des accusés ? Il faut vraiment donner plus de moyens à la justice : si les choses n’avancent pas, c’est parce qu’elle n’est pas au rendez-vous. Elle est beaucoup trop lente, si bien que l’on se retrouve en situation d’engorgement... À vous d’agir !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avant que la justice ne passe, il faut que les femmes se sentent le courage d’aller jusqu’à la plainte – ce qui n’est pas simple, comme le démontre votre témoignage. La justice ne peut donc être la seule réponse ; nous en avons d’ailleurs esquissé d’autres. Merci pour la sincérité de votre parole et pour la force de votre témoignage, dont je ne doute pas qu’il fera avancer les choses.

\*

\* \*

## **6. Audition, ouverte à la presse, de Mme Caroline Bonmarchand, Mme Alice Girard et Mme Fabienne Silvestre, membres fondatrices du groupe de travail RESPECT (jeudi 14 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous entamons notre deuxième semaine d’auditions en recevant les fondatrices du groupe de travail Respect – réactivité, éthique, sécurité, professionnalisme, efficacité, confiance, transparence.

Madame Caroline Bonmarchand, vous êtes productrice de films. Vous avez été amenée à prendre une décision courageuse – je dirais même unique – et salutaire lorsque, sur l’un de vos tournages, le réalisateur a été accusé de viol par un technicien. Cet événement vous a inspiré la création de ce groupe de travail, avec vos deux cofondatrices. Madame Alice Girard, vous êtes également productrice ; dans une vie antérieure, vous avez été avocate pénaliste. Vous avez aussi eu à gérer et prévenir des violences sexistes et sexuelles sur l’un de vos tournages. Madame Fabienne Silvestre, vous êtes la cofondatrice et la directrice du Lab Femmes de cinéma, qui s’est beaucoup impliqué dans le groupe de travail Respect.

Notre commission d’enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l’audiovisuel et du spectacle vivant. Elle nous permettra, je l’espère, d’aboutir à une proposition de loi permettant de protéger les personnes.

Avant d’entendre les conclusions de votre groupe de travail, je vous rappelle qu’en application de l’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes auditionnées par une commission d’enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « je le jure ».

*(Mmes Caroline Bonmarchand, Alice Girard et Fabienne Silvestre prêtent successivement serment.)*

**Mme Fabienne Silvestre, cofondatrice et directrice du Lab Femmes de cinéma et membre fondatrice du groupe de travail Respect.** Nos travaux s’inscrivent dans un mouvement global et antérieur de lutte contre les violences. Ils ont été permis par de nombreuses prises de parole, puissantes et fortes, dans le secteur, notamment de la part de personnes que vous avez déjà auditionnées. Ils sont construits en complémentarité et grâce à des mesures déjà existantes, comme celles mises en œuvre par le Centre national du cinéma et de l’image animée (CNC). Toutefois, s’il n’y avait aucun trou dans la raquette, nous n’aurions pas eu besoin de travailler pendant de longs mois pour élaborer ce rapport.

Le rapport du groupe Respect se veut une boîte à outils fondée sur le principe que « ceux qui font sont ceux qui savent ». Nous l’avons voulue extrêmement pragmatique : elle vient de professionnels du secteur, des personnes qui font des films, les produisent, les

diffusent et en assurent l'exploitation. Elle s'adresse aussi bien aux professionnels qu'aux pouvoirs publics. Si notre rapport est désormais entre les mains des professionnels, nous aurons besoin de l'aide des pouvoirs publics pour qu'il devienne une réalité.

Pendant toute la durée de nos travaux, notre priorité absolue a été la protection des victimes et la lutte acharnée à mener contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel dans notre secteur. Les victimes, mais aussi le droit et la raison, ont été placés au centre et au-dessus de toutes nos réflexions.

**Mme Alice Girard, productrice de films et membre fondatrice du groupe de travail Respect.** Considérant que les réactions à chaud laissent peu de place à la raison, au droit et au respect de principes fondamentaux, nous avons inscrit notre méthode de travail dans un temps long, au rythme d'une réunion tous les vendredis matin pendant six mois. Nous avons souhaité mener, pour la première fois sur ces questions, une réflexion transversale, de sorte que, lorsqu'un problème survient sur un plateau, plus personne ne se retrouve seul dans son couloir de nage, sans connaître les outils à sa disposition.

La transversalité signifie que nous avons échangé et partagé nos expériences avec toutes celles et ceux qui font des films, de l'écriture du scénario jusqu'à son exploitation – techniciens, producteurs, agents, directeurs de casting, réalisatrices, comédiens, distributeurs, exploitants, vendeurs internationaux, représentants de festivals. Nous avons constitué un groupe de travail de près de trente personnes. Chaque membre participait à titre individuel, sans représenter sa propre structure ni un éventuel groupe militant ou syndical.

Forts de nos expériences regroupées, nous avons déroulé la frise de fabrication d'un film : chacune des étapes présentait des zones de risque, pas toujours bien appréhendées. Il s'agissait donc de centrer la réflexion sur la protection des victimes et celle du collectif de travail ainsi que sur l'application des règles existantes vis-à-vis du mis en cause. Nous sentions qu'il nous fallait tout faire pour éradiquer le continuum de violences systémiques qui traverse notre secteur parce qu'il est le reflet de l'ensemble de la société : toute amélioration y est susceptible de se répercuter ailleurs, là où des #MeToo commencent à émerger.

**Mme Caroline Bonmarchand, productrice de films et membre fondatrice du groupe de travail Respect.** En se saisissant eux-mêmes de ces questions, les professionnels ont dégagé un premier sujet de réflexion fondamental en ce qu'il participe de la création d'une culture du consentement dans notre secteur d'activité : la prévention. Le CNC a certes déjà instauré une formation des producteurs, qui sera progressivement élargie à l'ensemble des personnes travaillant sur un plateau. Il faut cependant intervenir plus en amont. Aussi préconisons-nous la création d'un module spécifique aux violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans le cursus de formation des futurs techniciens et comédiens.

Une formation, continue et évolutive cette fois, nous semble également nécessaire pour l'ensemble des producteurs, et pas seulement les gérants de société de production comme c'est le cas aujourd'hui. Au-delà, l'objectif est de former la totalité du secteur – équipes de tournage, techniciens, agents et assistants, ces derniers recevant souvent la parole des victimes. Toute la profession et ses différents métiers, y compris les équipes des sociétés de distribution, de vente internationale et des festivals internationaux, doivent avoir accès à cette formation.

Tout aussi importante est la mise en place de la prévention dès l'origine des projets, dès l'écriture du scénario. Les personnes qui y travaillent doivent être informées de leurs droits et devoirs, disposer d'un numéro à contacter en cas de problème.

Notre boîte à outils a vocation à servir à l'ensemble des employeurs du secteur. Elle se veut très pratique, en proposant des outils comme le « harcèlement », qui permet de distinguer les différents délits ; la communication pour avis, dès la préparation, du scénario à une coordinatrice ou un coordinateur d'intimité ; la désignation de référents harcèlement dûment formés, agissant en binôme sur les plateaux et issus de départements différents ; l'affichage à toutes les étapes de la fabrication du film, jusqu'à la postproduction – un réalisateur, un monteur, une assistante passent de nombreux mois ensemble, enfermés dans une pièce –, la distribution et la promotion. Il s'agit de couvrir l'ensemble du spectre de la fabrication du film par la formation – un investissement certes, mais utile pour « économiser » tout incident susceptible de se produire tout au long de la chaîne.

**Mme Alice Girard.** Nous avons imaginé une charte Respect préventive accompagnée d'une déclaration commune, à l'image de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, que signeraient les différentes personnes travaillant sur un film. Elle rappellerait l'ensemble des principes, communs et de droit, qui s'avèrent largement méconnus du milieu. Le droit du travail est certes très complet mais il ne règle pas tout, et beaucoup de chartes existent dans différents secteurs – certaines collectivités territoriales en font signer lors de tournages sur leur territoire. L'intérêt de celle-ci serait d'être commune à tous.

Elle rappellerait les principes de droit ; la nécessité d'accepter, en cas de survenue d'un accident sur un film, les enquêtes internes engagées par la production ainsi que leurs conclusions ; les règles à respecter pendant le casting, celles relatives au jeu des enfants, notamment des adolescents ; l'appel au coordinateur d'intimité. Surtout, nous préconisons le principe de non-mise en lumière qui s'appliquerait en parallèle des mesures conservatoires prises, au moment d'un incident, à l'égard d'un mis en cause. S'il s'agit d'un réalisateur dont le film nécessite d'être présenté en festival ou dans une « tournée province », ce principe permettrait au collectif de continuer à travailler sans le mettre en lumière tant que la justice ne s'est pas prononcée.

Nous avons également constaté l'existence de nombreux dispositifs de signalement de violences à l'occasion de la fabrication d'un film : une cellule psychologique chez Audiens ; le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), censé constituer un référent mais dont les moyens humains et matériels sont insuffisants ; le CNC ; le Livre blanc du collectif 50/50. Ces outils sont toutefois assez disparates et ne constituent pas un kit de règles applicables. Nous avons donc tenu à rappeler qu'en cas de signalement, le référent harcèlement doit absolument être formé à recueillir la parole et que la production doit pouvoir mener une enquête interne de manière neutre et indépendante, idéalement en missionnant un médiateur le temps du tournage.

Les films présentent cette particularité que les tournages ont lieu sur l'ensemble du territoire, ce qui rend très difficile de mobiliser une ressource pour mener une enquête interne, c'est-à-dire auditionner chaque personne, recueillir la parole de la victime, des témoins et du mis en cause, tandis que le producteur doit prendre les mesures conservatoires qui s'imposent, pour protéger la victime et l'isoler. Ce médiateur auquel nous pensons pourrait être désigné en lien avec les assurances, qui n'ont pas forcément la capacité d'expertiser immédiatement le risque d'arrêt d'un tournage en raison d'un signalement de violence. Cette médiation extérieure et neutre nous paraîtrait très utile en particulier durant le tournage – en préparation et en postproduction, le temps est moins compté.

Outre la charte Respect, nous proposons d'annexer à chaque contrat une clause extrêmement détaillée qui, d'une part, poserait le principe élémentaire du travail dans un cadre bienveillant et respectueux, débarrassé de toute violence morale – la première de toutes – et, d'autre part, rappellerait les règles de droit généralement méconnues, préciserait les notions

de violence morale, de harcèlement, d'atteinte, d'agression sexuelle et de viol ainsi que l'articulation du droit du travail, du droit pénal et du droit d'auteur, qui énoncent parfois des injonctions contradictoires.

Un autre sujet concerne les modalités d'exploitation des films ayant rencontré une situation de violence.

**Mme Fabienne Silvestre.** Nous entendons par « film abîmé » un film dont la sortie est affectée par un signalement de fait de violence ou de harcèlement sexiste et sexuel. Cette expression s'est imposée à nous pour son caractère fourre-tout assez pratique, même si elle peut donner, à tort, l'impression que le film est mis au même niveau que la victime. Ce n'est évidemment pas le cas ; la parole des victimes est placée au-dessus de tout.

Ce que nos travaux ont fait ressortir, s'agissant des films ayant fait l'objet de signalement de faits de violence, c'est l'absolue nécessité de faire la différence entre ceux qui ont donné lieu à des mesures de prévention, de protection et d'enquête, et ceux pour lesquels la culture du silence a prévalu. Accompagner la sortie des premiers nous paraît essentiel pour permettre une vraie libération de la parole des victimes, qui ne s'interdiraient alors pas de parler de crainte de mettre la sortie de ces films en péril.

Le protocole Respect ne concernerait que les films à venir ; il pourrait s'appliquer à l'accueil en festival, à la distribution, à l'exploitation en salles, à la diffusion par les chaînes de télévision, à la presse et aux tournées de promotion à l'étranger. Il repose sur les deux principes déjà évoqués de la non-mise en lumière et de la contextualisation. Le premier est inspiré de la pratique des Césars : les personnes mises en examen ne peuvent pas se rendre à la cérémonie ; il n'y a pas de prise de parole en leur nom en cas d'obtention d'un César, ni d'invitation aux événements autour des Césars. La non-mise en lumière est un moyen de respecter la parole des victimes en même temps qu'elle permet aux films d'être exploités tout en contextualisant la violence associée à l'un des membres de l'équipe. La personne mise en retrait n'est pas déclarée coupable ; il s'agit de laisser à la justice le temps de faire son travail, ce qui ne nous semble pas contradictoire avec la notion de présomption d'innocence.

Sur le moment où débiterait l'application de cette mesure – à la publication de témoignages dans un article sérieux ou au dépôt d'une plainte – aucun consensus ne s'est dégagé au sein du groupe. Tout le monde était d'accord, en revanche, pour l'effectivité de la non-mise en lumière lors de la mise en examen.

Quant au principe de contextualisation, il consiste à accompagner le film dit abîmé ayant obtenu la certification Respect auprès des festivals et exploitants des tournées de promotion. Ceux-ci se verraient adresser du matériel pédagogique détaillant les faits de violence survenus, précisant les mesures mises en place et dressant un état des lieux de la procédure judiciaire en cours.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans la culture du consentement que vous avez évoquée, comment définiriez-vous le consentement ? Où s'arrête-t-il dans la mesure où la poursuite d'une carrière ou l'obtention d'un rôle sont parfois en jeu ? « On m'a demandé de faire cela dans un casting », nous a dit Sara Forestier. Comment définir le consentement à cette étape de préembauche, alors qu'il n'y a pas de contrat de travail ?

Toutes les auditions que nous avons conduites jusqu'à présent ont mis en avant la nécessité d'une charte. Quel serait son rôle ? Ne faudrait-il pas aller au-delà – vous-mêmes parlez d'un contrat de travail ?

J'ai le sentiment que les enfants bénéficient de davantage d'encadrement que les adolescents, pour lesquels la question du consentement se pose de manière quelque peu différente. Où en est votre réflexion sur ce point ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** « Ceux qui font sont ceux qui savent », avez-vous dit. Pour notre part, nous cherchons à savoir pour faire, en l'espèce faire évoluer la législation. J'ai lu vos préconisations avec beaucoup d'intérêt. Nous ne sommes pas en phase sur tout, mais je vous remercie pour votre travail.

Votre implication vient, madame Bonmarchand, du problème grave qui s'est produit sur votre film *Je le jure*. Pouvez-vous nous faire part des mesures que vous avez prises ?

**Mme Caroline Bonmarchand.** J'ai en effet été confrontée, pendant le tournage de ce film, au signalement par le réalisateur lui-même d'une accusation de viol le concernant de la part d'un technicien. Passé le premier moment de choc – je travaillais avec cette personne depuis de nombreuses années sans avoir jamais rencontré de problème –, je l'ai immédiatement informé que j'allais prendre des mesures.

À ce stade, aucune plainte formelle n'avait été déposée. J'ai passé la nuit à relire le Livre blanc du Collectif 50/50, dont je suis membre, et à tenter d'établir une marche à suivre. Le lendemain, j'ai appris que le technicien ne souhaitait plus travailler sur le tournage. J'ai réuni les deux référents travaillant sur le tournage, les ai informés de la situation et ai demandé à rencontrer le plaignant, que j'ai entendu en présence d'une référente et d'une personne de son choix, qui était présente le soir où se sont déroulés les faits. Ceux-ci avaient eu lieu en dehors du temps de tournage, pendant un week-end, lors d'une fête organisée par le réalisateur dans l'appartement qu'il partageait alors avec d'autres personnes.

Le plaignant ne souhaitant pas porter plainte, je ne pouvais pas activer la clause assurantielle qui permet de couvrir cinq jours d'arrêt de tournage en cas de plainte et de signalement au procureur. Avec son autorisation, j'ai réuni l'équipe de tournage – sans les comédiens dans un premier temps –, pour éviter que ne s'installe une omerta qui aurait été propice aux rumeurs. J'ai annoncé le lancement immédiat d'une enquête, confiée à une avocate spécialisée en droit du travail, et nous sommes convenus de la nécessité d'informer les comédiens, tout en abordant différentes hypothèses sur les mesures à prendre à ce stade – fallait-il changer de réalisateur, comment garantir une rémunération au technicien qui subirait, sinon, une double peine, etc.

Le lendemain, à l'issue d'une deuxième réunion, nous avons décidé collectivement que le réalisateur – qui a accepté ce mode de fonctionnement – continuerait à diriger le film pendant les trois semaines de tournage restantes, mais qu'il serait mis à l'écart de l'équipe. Le fait que le film se déroule dans un décor unique a rendu cette organisation possible. Nous avons défini un protocole très précis pour encadrer l'arrivée du réalisateur sur le plateau, la configuration de la pièce de travail dans laquelle il serait confiné, les personnes avec qui il interagirait, etc. Le tournage s'est ainsi achevé sans que l'équipe soit contrainte de se trouver en relation directe avec le réalisateur.

**Mme Alice Girard.** Pour vous répondre concernant la culture du consentement, nous estimons qu'elle doit être promue à toutes les étapes de la production.

Vous évoquiez le témoignage de Sara Forestier à propos des castings. Nous préconisons, dans notre rapport, le respect de plusieurs règles fondamentales : les castings, qui sont effectivement des situations de préembauche, doivent avoir lieu exclusivement dans des lieux de travail, et non dans des cafés ou des hôtels ; ils doivent être organisés avec sérieux ; ils ne doivent pas comporter de scènes d’amour ou de baiser, ni de scènes dénudées – autant de règles très simples, qui nous semblaient relever de l’évidence, mais qui ne sont pas toujours appliquées en pratique. Pour faire advenir une culture du consentement, il faut s’abstenir de créer des situations dans lesquelles on oblige une personne espérant être embauchée, donc en position de faiblesse, à se plier au désir d’une personne dominante, qui est en mesure de le lui imposer. Il est évidemment tout à fait possible d’apprécier la qualité d’un comédien ou d’une comédienne sans lui faire jouer des scènes dérangeantes.

Dans le même esprit, nous avons aussi travaillé sur la question des coordinateurs d’intimité. Ce métier, assez méconnu en France, suscite parfois la méfiance des réalisateurs, qui craignent que leur façon de diriger les comédiens soit remise en cause. C’est pourtant tout l’inverse : les scènes d’intimité doivent être préparées, dans le respect du consentement de chacun, y compris des personnes qui assistent à la scène sur le plateau. La France, où de très nombreux tournages se déroulent simultanément et en permanence, compte très peu de coordinateurs d’intimité et ne propose pas une formation systématique sur ces questions. Ce manque est d’autant plus problématique que certaines scènes, qui en apparence ne relèvent pas de l’intimité à proprement parler, peuvent néanmoins être vécues difficilement par un comédien ou une comédienne si on ne prend pas la peine de réfléchir à ces questions.

Enfin, il nous paraît important de prendre le temps d’échanger périodiquement avec les équipes pour s’assurer que chacun se sent à l’aise dans son travail ou que personne n’a été confronté à une situation qui l’a heurté. De tels moments de dialogue sont très rares sur un tournage, alors qu’ils peuvent parfois suffire à dénouer des situations violentes en encourageant chacun à s’exprimer.

**Mme Fabienne Silvestre.** Seules trois coordinatrices d’intimité exercent en France, ce qui s’explique en effet probablement en partie par l’absence de formation. Elles ne sont toutefois pas occupées à temps plein : dans la mesure où il n’y a aucune obligation à avoir recours à ces professionnels sur les tournages, la demande est loin d’être pléthorique. Dès lors, la question se pose de l’opportunité de créer une formation – c’est le serpent qui se mord la queue.

**Mme Caroline Bonmarchand.** Pour faire le lien avec la question des chartes, comme vous l’avez dit, elles ont le mérite d’exister mais en restent aux bonnes intentions. Celle que nous proposons ne serait qu’un élément parmi d’autres pour promouvoir des règles obligatoires, assorties de conséquences financières. Notre charte s’articulerait ainsi avec une certification, qui serait attribuée par une commission paritaire réunissant l’ensemble des partenaires – syndicats de producteurs, de techniciens et de comédiens, associations, CHSCT, CNC – selon un système de points correspondant à l’ensemble de nos préconisations en matière de formation et d’accompagnement, étant entendu que celles-ci pourraient être amenées à évoluer si la commission paritaire le jugeait utile.

Cette certification aurait des conséquences sur la délivrance de l’agrément, qui est indispensable à la fois pour permettre au film de se faire et une fois le tournage terminé. Elle permettrait à la fois de garantir que toutes les mesures de prévention ont été prises en amont – outre celles qui sont déjà obligatoires – et, en cas d’incident, de s’assurer, à travers une deuxième grille de critères, que le producteur a réagi de manière respectueuse, en se conformant au droit du travail, en ne favorisant pas l’omerta, etc.

Notre charte ne saurait exister sans cette certification déterminant l'agrément, donc sans conséquences sur l'existence du film.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'idée d'une certification pour un film abîmé par la survenue d'une violence me semble très intéressante. Je suis en effet convaincue que les personnes parleront d'autant plus facilement qu'elles ne mettront pas en péril toute une équipe et tout un projet.

Quel rôle envisagez-vous de confier au CNC dans le traitement de telles situations ?

Quel statut aurait le médiateur que vous avez évoqué ? Serait-il extérieur ou interne au tournage ? Par qui serait-il payé ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La vertu pédagogique et préventive des chartes est indéniable. Je m'interroge toutefois sur la pertinence d'une certification visant à valider le simple respect du droit du travail, qui constitue déjà une obligation pour les producteurs. Ces derniers sont certes soumis à des injonctions complexes, voire contradictoires, mais n'est-il pas problématique de certifier un film, c'est-à-dire de lui accorder un bonus, simplement parce qu'il se déroule dans des conditions conformes au code du travail, qui doit s'appliquer à tous et à toutes, même si cela peut s'avérer plus complexe dans certains milieux, dont le vôtre ?

Comment avez-vous été formées à votre métier ? Vous expliquez, par exemple, que si un projet implique cinq producteurs et un gérant de production, seul ce dernier est tenu d'avoir suivi la formation dispensée par le CNC, ce qui signifie que certains producteurs peuvent tout simplement n'avoir reçu aucune formation sur ces sujets. Comment pourrait-on former les producteurs et tous les acteurs de la chaîne ? Une formation juridique obligatoire pour tous vous semblerait-elle pertinente ?

**Mme Alice Girard.** Le CNC est notre maison mère : il est chargé de délivrer, sous réserve du respect de la réglementation applicable, l'agrément à tous les films d'initiative française. Dans un premier temps, l'agrément dit des investissements est délivré, avant la réalisation du film. Ensuite, une fois le film terminé, l'agrément de production est délivré si toutes les règles ont bien été respectées pendant le tournage. Sans cet agrément, les financements encadrés, c'est-à-dire publics ou parapublics, ne sont pas versés et le film ne peut obtenir le visa qui lui permet de sortir en salles, ce visa étant lui aussi délivré par le CNC.

Nous proposons que soient listées, au stade de l'agrément des investissements, une série d'obligations applicables aux producteurs et aux équipes de tournage et indispensables à l'obtention d'une certification Respect. C'est malheureux à dire, mais le droit du travail, la loi et les chartes déjà en vigueur ne suffisent pas à faire respecter ces règles. Il n'existe actuellement aucun document signé et appliqué par tous. Les chartes signées avec les collectivités, par exemple, ne sont pas portées à la connaissance des techniciens. Nous souhaitons donc que la charte Respect devienne un outil véritablement collectif, connu de tous et annexé à tous les contrats conclus, y compris par exemple pour obtenir un financement d'une chaîne de télévision ou un crédit bancaire.

La certification serait ainsi conditionnée au respect de diverses règles à titre préventif. Pour la conserver jusqu'à l'exploitation du film, dans l'hypothèse où une violence surviendrait pendant sa fabrication, l'équipe de production devrait en outre démontrer que des procédures respectueuses de la parole de la victime, du mis en cause et du collectif de travail ont été appliquées.

Le rôle de médiateur serait plutôt confié à une cellule de médiation, qui réunirait toutes les ressources indispensables pour réagir quand survient une violence. Si les enquêtes réalisées dans ce type de situation sont internes au tournage, elles doivent être confiées à un enquêteur externe, qui puisse travailler au côté du producteur. Cette cellule proposerait aussi des outils de suivi psychologique, pour la victime comme pour le collectif de travail, et traiterait de la question de l'expertise assurantielle. Une telle organisation permettrait une plus grande réactivité pendant le tournage en cas de problème, en centralisant toutes les exigences prévues par la loi.

Enfin, il est des situations que le droit du travail ne permet pas de résoudre. Par exemple, quand une équipe refuse de travailler avec une personne en raison de son comportement sur un autre tournage ou dans une affaire ancienne, rien n'est prévu : l'employeur ne peut pas exclure cette personne sous peine de se rendre coupable de discrimination à l'embauche, alors que le malaise de l'équipe est bien réel. De la même façon, dans le cadre de la promotion d'un film, si notre proposition de non-mise en lumière était appliquée envers un mis en cause, celui-ci serait juridiquement en droit de se retourner contre la production pour diffamation – d'autant qu'à ce stade, les relations ne sont plus encadrées par le contrat de travail. De nombreuses situations ne peuvent donc pas être réglées par la simple application du droit du travail.

**Mme Caroline Bonmarchand.** Le barème que nous proposons irait d'ailleurs au-delà des seuls éléments rendus obligatoires par le droit du travail, puisqu'il comporterait des préconisations concernant les castings, imposerait la présence systématique d'un coordinateur d'intimité, etc.

**Mme Fabienne Silvestre.** Un autre exemple de cas que le droit du travail ne permet pas de traiter concerne les festivals de cinéma : leurs organisateurs ont certes une responsabilité juridique vis-à-vis de leurs équipes, mais ils accueillent également de très nombreuses personnes, notamment des équipes de films, qui ne sont plus liées entre elles par aucun contrat. Or ces manifestations sont à la fois des lieux de travail, puisqu'on y présente des films, et des lieux de fête, propices à la survenue de violences sexistes et sexuelles. La France compte plus de 700 festivals de cinéma. Je vous laisse imaginer le nombre de personnes concernées et le nombre d'occasions d'incidents ainsi générées.

Les festivals de cinéma se déroulent en outre dans un environnement économique assez contraint, qui les pousse à employer beaucoup d'autoentrepreneurs. Le Festival des Arcs, en Savoie, dont je suis la cofondatrice, emploie par exemple trois référents harcèlements, dont nous avons souhaité qu'ils suivent une vraie formation. Nous nous sommes heurtés au statut d'autoentrepreneur de l'une d'entre elles, qui n'a pas pu bénéficier de crédits à la formation et dont nous n'avons pas pu prendre en charge les frais parce qu'elle était prestataire. Le droit du travail en vigueur comporte de nombreuses lacunes de ce type, qui sont problématiques.

**Mme Caroline Bonmarchand.** Pour répondre à votre question s'agissant des adolescents, rappelons d'abord que leur expérience sur un tournage peut être formidable. Elle doit cependant faire l'objet d'une attention particulière. Actuellement, l'encadrement spécifique du travail des adolescents – la constitution d'un dossier auprès de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Drieets), la présence d'un référent – n'est obligatoire que jusqu'à 16 ans. Nous estimons qu'il devrait être maintenu jusqu'à 18 ans.

Il est très important d'informer l'adolescent de ses droits – par exemple, de la possibilité de quitter un casting – et d'interroger son désir de manière précise, en s'assurant notamment que ce désir est bien le sien et non celui de son entourage.

Les adolescents doivent, par ailleurs, pouvoir consulter un psychologue avant de démarrer le tournage, mais aussi après : un tournage de deux mois, entouré d'adultes, est une expérience assez unique, qui peut être très heureuse, mais qu'il peut parfois être difficile de quitter pour retourner à la vraie vie. Un accompagnement peut donc s'avérer nécessaire, même quand tout s'est très bien passé. Certains producteurs le proposent d'ailleurs déjà.

Enfin, les adolescents doivent être accompagnés sur le tournage, à la fois par un référent et par quelqu'un qui les aide dans la poursuite de leur scolarité.

**Mme Alice Girard.** Les adolescents peuvent voyager pour la promotion des films, et il faut alors impérativement qu'ils soient accompagnés d'un référent. Les festivals sont en effet des lieux de fête, et donc une zone un peu fragile pour les adolescents, qui peuvent être tentés. Les adultes qui les entourent ont la responsabilité de faire en sorte qu'il n'y ait pas de dérive.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Plutôt que de créer une commission nouvelle *ad hoc*, au statut un peu indéfini, ne vaudrait-il pas mieux que le CNC délivre un agrément renforcé par plusieurs des aspects de la certification que vous préconisez ?

Par ailleurs, vous avez évoqué, madame Bonmarchand, la clause assurantielle, qui ne peut jouer qu'après dépôt de plainte et signalement au procureur de la République. Les contrats d'assurance du cinéma ne devraient-ils pas évoluer pour mieux prendre en compte ce risque, qui est aussi réputationnel ? De fait, un film abîmé est démonétisé, ce qui met en tension toute une équipe – acteurs, réalisateur et production –, avec la possibilité d'une omerta pour éviter cette démonétisation. La question de l'assurance est donc importante et nous allons interroger les assureurs à ce propos, mais nous souhaiterions aussi connaître votre point de vue de productrices.

**Mme Alice Girard.** Il est, en effet, tout à fait possible d'intégrer ces aspects dans le cadre de l'agrément. C'est une idée que nous avons évoquée et nous avons imaginé, si ce n'était pas possible, de recourir au modèle de la commission de dérogation à la convention collective de l'annexe 3. En termes moins techniques, les films dont le budget est inférieur à 3 millions d'euros peuvent déroger à la grille tarifaire de la convention collective du cinéma. La commission paritaire chargée de vérifier le respect des règles, qui comporte des représentants des producteurs et des techniciens, est extérieure au CNC, mais sa décision s'impose pour l'agrément. Dans un monde plus rationnel, on pourrait donc tout à fait imaginer que ces aspects soient traités dans le cadre de l'agrément.

**Mme Caroline Bonmarchand.** Il nous semblait qu'une commission externe, qui ne soit pas uniquement liée à l'agrément, pourrait faire évoluer les règles et permettre de discuter d'une manière transversale, comme nous l'avons fait durant les huit mois qu'ont duré nos travaux. Elle réunirait autour de la table tous les acteurs du secteur pour prendre le temps de réfléchir dans un cadre qui dépasserait largement la question de savoir combien de points attribuer à tel ou tel film, et serait aussi un lieu d'accès aux outils, avec un secrétariat qui centraliserait les demandes en cas d'incident et en amont.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est le rôle des structures existantes et des pouvoirs publics que de faire évoluer les textes. La question comporte en effet un volet législatif et un volet réglementaire. C'est déjà le travail des commissions paritaires et des CHSCT. Je suis très intéressé par tout le travail que vous avez accompli, dont nous pourrions grandement nous inspirer pour améliorer les choses, mais ne vaut-il pas mieux renforcer les structures qui existent plutôt que de créer une commission qui pourrait être suspecte et dont le fondement juridique pourrait poser question ?

**Mme Caroline Bonmarchand.** Vous avez raison. Il s'agit à la fois de renforcer et de réunir les ressources.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous en venons aux autres questions.

**M. Michaël Taverne (RN).** Madame Girard, vous avez indiqué qu'une équipe de tournage pourrait être réticente à l'idée de travailler avec une personne accusée ou faisant l'objet d'une procédure judiciaire pour un acte délictueux ou criminel. Selon Sara Forestier, que nous avons auditionnée la semaine dernière, on pourrait envisager la création d'un statut d'accompagnateur chargé de surveiller ces individus sur les tournages. Qu'en pensez-vous ?

**M. Stéphane Mazars (EPR).** Je ne connaissais pas la notion de film « abîmé », mais il est juste de souligner, comme le fait le rapporteur, qu'une accusation visant un membre de l'équipe nuit, dès le début de sa diffusion, à la notoriété d'un film. C'est tout le sens de la non-mise en lumière d'une personne qui aurait pu être montrée du doigt durant un tournage. C'est aussi toute la difficulté qu'il y a à prendre des mesures nécessaires tout en respectant la présomption d'innocence. De fait, si l'enquête pénale ne démontre pas la culpabilité de la personne désignée, comment pouvez-vous prévenir les difficultés financières liées aux actions qui pourraient être engagées contre vous au motif que vous auriez empêché une personne de prendre la lumière ou empêché les autres membres de l'équipe de bénéficier pleinement des retombées d'un film considéré d'emblée comme abîmé ?

Ces éléments sont-ils pris en compte par les assurances ? Lorsque vous contractez avec une compagnie d'assurances, anticipez-vous les éventuels recours qui pourraient être exercés contre vous au titre de cette non-mise en lumière ? Comment conciliez-vous les grands principes de la prévention et du recueil de parole des personnes qui se disent victimes avec celui de la présomption d'innocence de celles qui pourraient vouloir obtenir réparation si cette présomption n'a pas été respectée ?

**Mme Soumya Bourouaha (GDR).** Avez-vous mis en place des indicateurs pour mesurer l'impact de votre modèle – par exemple, des retours sur la rapidité d'intervention ou sur la satisfaction des personnes ayant fait l'objet de violences ? Y a-t-il, parmi les témoignages que vous avez recueillis, un retour d'expérience des victimes ? Quelles ont été leurs attentes et comment pourrait-on améliorer encore le dispositif ?

**Mme Alice Girard.** Le droit du travail n'autorise pas le producteur à désigner un accompagnateur lorsque cela ne relève pas du contrat de travail qu'il a signé avec les techniciens. Dans le cas du film que j'évoquais, l'accusation émanait d'un article de presse qui s'est ultérieurement révélé erroné, visant un technicien qui contestait les faits, et aucune procédure judiciaire n'était en cours. Affecter un accompagnateur à ce technicien sur le film que je produisais revenait à donner suite aux accusations d'un article de presse, et le droit du travail ne le permet pas.

**Mme Fabienne Silvestre.** Le signalement de faits de violence est un phénomène psychosocial qui a également des conséquences économiques très lourdes. Qui plus est, un film est une œuvre collective : le fait de distinguer les films abîmés qui ont fait l'objet d'un accompagnement est le moyen que nous avons cherché pour prendre acte du signalement de faits de violence et prendre réellement en charge la victime tout en permettant au film de sortir. Ce sujet a longtemps été silencieux et nous ne pouvions pas admettre que certains films sortent malgré des faits de violence plus ou moins connus – souvent plutôt moins que plus. Aujourd'hui, on sait – plus ou moins – que certains films qui ont fait l'objet de signalements en raison de problèmes survenus ne sont même plus vus dans certains festivals, pourtant déterminants pour la carrière d'un film. On ne peut donc pas se satisfaire de montrer des films marqués par une

silenciation, mais pas non plus d'empêcher que des films de bonne qualité soient vus si la violence commise a été accompagnée, notamment à leur sortie. C'est là le chemin très étroit que nous cherchons.

**Mme Alice Girard.** Quant à savoir si on pourrait nous le reprocher, je précise que, selon notre charte – qui serait signée « à froid », hors du contexte lié à un acte particulier –, toute personne participant à un tournage doit accepter le principe de la non-mise en lumière en cas de problème dans lequel il serait mis en cause *a posteriori*. Cela doit devenir une culture collective. Les agissements d'un seul ne doivent pas sacrifier le travail de tous.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les injonctions contradictoires du code du travail et du droit d'auteur, que vous évoquez, sont un point important. Sauf erreur de ma part, le réalisateur, lorsqu'il est embauché par une production, signe généralement deux contrats : un contrat de technicien, qui est celui qui lui donnera accès au statut d'intermittent du spectacle, et un contrat d'auteur, en tant qu'auteur de l'œuvre que constitue le film. Le code du travail permet qu'une personne fasse l'objet de mesures conservatoires pour protéger l'ensemble de l'équipe – vous l'avez fait d'une certaine manière, mais on peut en imaginer d'autres –, mais si le film est abîmé, quel est son statut en termes de droit d'auteur et de mise en lumière ? S'agit-il toujours de son œuvre ? Il me semble que c'est le cas, et il semble difficile d'y déroger, compte tenu des différentes conventions internationales en la matière. Comment fait-on et quelles pistes proposez-vous à ce propos ?

**Mme Caroline Bonmarchand.** Il y a deux contrats : l'un est le contrat de réalisateur, qui comporte une part où il apparaît en tant qu'auteur et une part en tant que technicien, car le réalisateur est auteur de l'œuvre, même s'il n'en a pas écrit le scénario ; l'autre contrat prend acte du fait, lorsqu'il y a lieu, qu'il a participé à l'écriture du scénario.

**Mme Alice Girard.** Dans tous les cas, en France, le réalisateur a le *final cut*, et il est le seul qui, au titre du droit d'auteur, a le droit de signer l'œuvre. Les partenaires qui investissent dans un film le font parce qu'il est l'œuvre de ce réalisateur-là. La difficulté tient donc au fait que le contrat d'auteur qui a été signé interdit de changer le réalisateur au milieu du film pour en faire l'œuvre de quelqu'un d'autre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Une clause contractuelle peut fort bien stipuler que, si l'auteur a commis un acte répréhensible, il n'est plus auteur. Cela me semble tout à fait possible car il s'agit alors d'une rupture de contrat. La question peut se poser si le réalisateur est scénariste, mais s'il commet une faute et qu'il est licencié, il n'est plus l'auteur du film. La preuve en est qu'un autre réalisateur le finira.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela se produit, par exemple, sur Netflix, où des contrats permettent de changer de réalisateur en cours de réalisation.

**Mme Alice Girard.** C'est la question du sacro-saint droit d'auteur français, légèrement différent pour le cinéma et pour l'audiovisuel. Les partenaires d'un film – un distributeur, par exemple – peuvent très bien décider de ne pas sortir ce film si le réalisateur a changé. Je ne crois donc pas qu'on puisse dire qu'il suffit d'en changer. Dans la pratique, certains comédiens n'acceptent parfois de tourner un film que parce qu'il est l'œuvre d'un réalisateur bien précis. Le public a le même réflexe : une pièce de théâtre, même si elle appartient au patrimoine, ne sera jamais la même œuvre si elle est montée par des metteurs en scène différents. La question du droit d'auteur est donc bien présente, car il est question du regard d'un auteur sur la façon de faire un scénario.

**Mme Caroline Bonmarchand.** La question de la culpabilité de la personne visée se pose également. Ce n'est pas parce qu'une personne est mise en cause qu'elle est coupable, or le temps de la vie d'un film – qu'il s'agisse de son tournage ou de son exploitation – n'est pas le même que celui de la justice et la réponse judiciaire ne sera pas nécessairement rendue pendant la durée d'exploitation du film.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous n'avons pas évoqué le cas où la justice trancherait par un non-lieu. De fait, en France, 0,7 % seulement des viols sont condamnés, de telle sorte que de nombreuses dénonciations n'aboutissent pas à une condamnation. Que se produit-il si des équipes refusent de travailler avec une personne incriminée ?

J'ai encore deux autres questions. Qu'est-ce qui a motivé la création de votre groupe hors des organisations déjà constituées ? Pourquoi avez-vous ressenti le besoin de vous constituer en dehors des syndicats et des commissions déjà existantes ?

Dans un milieu aussi petit que celui dans lequel vous évoluez, où il existe des réseaux de loyauté formels ou informels, comment garantir que les instances mises en place seraient éloignées de ces réseaux de loyauté ? Comment envisagez-vous les choses ?

**Mme Caroline Bonmarchand.** Alice Girard et moi avons décidé de nous autosaisir de cette question après nous être senties très seules et avoir vécu une forme de traumatisme. Cela renvoie à la question de la formation des producteurs, car il existe autant de formations que de producteurs. De fait, hormis la Femis et autres écoles, nous avons tous des parcours différents – j'ai fait des études de sciences politiques dans un institut d'études politiques (IEP) et Alice des études de droit, tandis que certaines personnes deviennent productrices à la suite d'une expérience de plateau, à la direction de production ou à la régie : il n'existe pas une formation unique, ce qui plaide pour une formation continue qui se poursuive tout au long de l'exercice de notre profession, afin de ne pas nous limiter à une seule formation acquise une fois pour toutes dans la vie.

Nous avons dû prendre, seules et dans un temps très court, des décisions ayant des incidences très importantes en termes financiers et en termes de réputation, sur fond de relations très tendues avec nos partenaires et avec les équipes. Nous avons vécu toutes les deux des situations complexes, auxquelles nous avons aussi réagi d'après notre culture féministe. Les moyens de réponse existants ne nous semblaient pas complets et nous voulions comprendre pourquoi nous nous retrouvions dans de telles situations, pourquoi il existait un problème systémique dans notre secteur d'activité et comment trouver des solutions pour y mettre fin et travailler. Comme le disait Clémentine Charlemaine, du Collectif 50/50, nous n'avons pas de passion particulière pour la violence, nous avons une passion pour le cinéma. Ce que nous voulons, c'est pouvoir exercer notre métier dans la joie et la sécurité, et continuer à faire des œuvres qui racontent le monde. *Je le jure* en est une, car il s'agit d'un film nécessaire sur la justice. Nous voulons pouvoir continuer à porter ces projets, ces films. Pendant un an, nous avons donc consacré à cette action énormément de temps pris sur notre travail et nous voulons aujourd'hui que d'autres la prennent en charge pour que nous puissions reprendre nos activités sereinement.

**Mme Alice Girard.** C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous n'avons pas travaillé dans le cadre d'organisations. Nous voulions un lieu qui soit transversal, ce qui n'existe pas dans les organisations. Il fallait que chacun puisse exprimer une parole libre et bienveillante – et, de fait, nous avons beaucoup parlé de la bienveillance qui devait présider à nos échanges, chacun devant pouvoir exprimer son point de vue même si nous ne sommes pas d'accord. Il nous a donc semblé que le meilleur moyen d'assurer un travail collectif et transversal était de

le mener indépendamment des organisations existantes. Il est toutefois indispensable désormais que les organisations et les pouvoirs publics se saisissent de nos travaux. Nous avons établi un camp de base pour faire monter d'un cran la réflexion sur ces questions ; la balle est maintenant dans le camp de nos organisations professionnelles et dans celui des pouvoirs publics. C'est là qu'est aujourd'hui notre espoir.

Enfin, en cas de non-lieu ou de relaxe, se posent deux questions auxquelles nous n'avons absolument pas réussi à trouver des solutions constructives. La première est celle de la rumeur. Comme on l'a vu dans la presse, nous avons été pollués par des rumeurs évoquant de supposées listes d'agresseurs. La question est délicate, car la rumeur est vécue par certains comme une violence. A l'autre bout du traitement des violences se pose la question de savoir que faire lorsqu'une décision de justice définitive est intervenue pour ne pas condamner la personne concernée, voire lorsque cette personne a purgé sa peine. Sur ces questions, le débat a été très riche mais, à la différence de nombreux autres points de notre rapport, nous n'avons pas de solution.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est la situation la plus compliquée.

**Mme Alice Girard.** Sans doute. Nous nous sommes au moins efforcées de respecter tout le monde, y compris les mis en cause, auxquels nous devons, en tant qu'employeur, respect et sécurité. C'est ce que nous avons essayé de faire à chaque étape de notre rapport.

**Mme Fabienne Silvestre.** Notre secteur a cette singularité qu'il est une industrie du prototype. Ce n'est pas un hasard si le mouvement #Metoo est né dans l'univers du cinéma, qui est un univers de domination particulier. En même temps, cependant, des porte-parole extraordinaires font bouger la société tout entière. Nous avons donc envie de dire que le cinéma est très pointé du doigt à ce propos mais que bien des gens prennent la question très au sérieux et font des propositions que nous espérons voir aboutir concrètement, dans notre secteur et plus largement. Peut-être serons-nous une voie d'inspiration pour d'autres secteurs, dans la culture et au-delà – et, pourquoi pas, dans la société tout entière.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mesdames, je vous remercie très chaleureusement pour le travail que vous avez accompli et pour cette audition. Nous nous inspirerons sans doute de vos travaux pour le rapport final et pour la proposition de loi transpartisane qui devrait faire suite à toutes les auditions auxquelles nous procédons afin de protéger les personnes sur les lieux où elles sont en danger en raison de ces violences systémiques.

\*

\* \*

**7. Audition conjointe, ouverte à la presse, de Mme Delphine Ernotte Cunci, présidente-directrice générale de France Télévisions et Mme Livia Saurin, secrétaire générale adjointe et de M. Frédéric Béreyziat, directeur général chargé des ressources d'ARTE France, Mme Agnès Lanoë, directrice prospective et développement transverse, accompagnés de M. Boris Razon, directeur éditorial, M. Olivier Père, directeur de l'Unité Cinéma, Mme Soumaya Benghabrit, directrice des ressources humaines, et Mme Céline Chevalier, directrice de la communication (jeudi 14 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous auditionnons, pour France Télévisions, Mmes Delphine Ernotte Cunci, présidente-directrice générale et Livia Saurin, secrétaire générale adjointe, et pour Arte France, M. Frédéric Béreyziat, directeur général chargé des ressources, Mme Agnès Lanoë, directrice de la prospective et du développement, MM. Boris Razon, directeur éditorial, et Olivier Père, directeur de l'unité cinéma, Mmes Soumaya Benghabrit, directrice des ressources humaines, et Céline Chevalier, directrice de la communication.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. L'audiovisuel public que vous représentez est un acteur majeur du paysage audiovisuel français avec sept chaînes hertziennes en métropole et en outre-mer mais aussi des plateformes très dynamiques. Au-delà de l'édition et de la diffusion, citons des activités d'acquisition, de production et de distribution. En tant qu'entreprises audiovisuelles publiques, vous portez à mon sens une responsabilité toute particulière en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Je sais que vous avez un peu d'avance sur vos concurrents dans le traitement des violences à l'égard du grand public. Reste pour nous à découvrir si c'est aussi le cas dans la gestion de vos entreprises et dans vos relations avec vos partenaires économiques. Nous avons souhaité vous entendre afin que vous puissiez nous faire part très concrètement des problèmes que vous rencontrez à travers la production en interne d'œuvres et de programmes, les acquisitions d'œuvres cinématographiques et de fictions et la gestion de l'antenne et souhaiterions que vous nous rendiez également compte des actions que vous menez dans ce domaine.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Delphine Ernotte Cunci et Livia Saurin, M. Frédéric Béreyziat, Mme Agnès Lanoë, MM. Boris Razon et Olivier Père, Mmes Soumaya Benghabrit et Céline Chevalier prêtent successivement serment.)*

**Mme Delphine Ernotte Cunci, présidente-directrice générale de France Télévisions.** Je tiens à vous remercier pour les travaux importants que vous menez sur un sujet difficile mais que l'ensemble de notre secteur doit regarder en face. L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat qui m'est cher et que je mène depuis le premier jour de mon arrivée à France Télévisions, il y a bientôt dix ans. Nous avons dû affronter, comme d'ailleurs le reste de la société, mais sans doute avec une acuité particulière, des révélations douloureuses

et des remises en question. Nous avons aussi appris à ouvrir les yeux, à écouter, à accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles et surtout à prévenir ces actes afin de participer pleinement à cette révolution de la société qui tend à mettre fin aux faits de violence et de harcèlement.

Je voudrais tout d'abord insister sur le rôle essentiel, en tant que média, que nous avons eu et que nous avons toujours : il s'est agi pour nous d'ouvrir les yeux de nos téléspectateurs, des Français plus généralement, sur la réalité des VSS, de donner la parole aux victimes et de créer un espace d'échanges sur ces questions. France Télévisions n'a pas attendu MeToo pour mettre en lumière ce type de violences, y compris celles qui concernent notre propre secteur de la culture et des médias. Sur nos antennes, nous proposons très régulièrement, et depuis longtemps, des programmes appartenant à tous les genres – fictions, documentaires, magazines de société, information – qui traitent de ces sujets. Ils ont contribué à faire émerger les violences sexistes et sexuelles en tant qu'enjeu de société.

Chaque année, nous mobilisons nos antennes autour des dates clés qui incarnent notre combat : le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Dès novembre 2017, quelques semaines après le déclenchement de l'affaire Weinstein à l'origine du mouvement MeToo, France Télévisions diffusait l'adaptation du récit très courageux de Flavie Flament, *La Consolation*, dans lequel elle relatait ce que lui avait fait subir le photographe David Hamilton. Cet automne-là, nous avons aussi programmé des documentaires portant sur ce thème. Compte tenu des délais nécessaires à la fabrication de ces œuvres, cela signifie que les conseillers de programmes de France Télévisions avaient senti qu'il était nécessaire d'aborder ces questions-là au moins deux ans auparavant. Diffuser un tel programme, mettant en scène une personnalité si populaire, en première partie de soirée sur France 3, constituait une prise de risque mais le public a été au rendez-vous. Cette fiction a joué un rôle encore plus large puisqu'elle a permis de libérer la parole. J'en veux pour preuve le témoignage de la patineuse Sarah Abitbol sur les abus dans le monde du sport, qui s'est livrée dans le documentaire *Un si long silence* que nous avons diffusé sur France 2 en première partie de soirée. Parmi les témoignages qui ont compté, je citerai également celui de Vanessa Springora, dont l'adaptation cinématographique du livre a été accompagnée par France 2 Cinéma, et celui de Judith Godrèche dont nous avons soutenu le court-métrage présenté au dernier Festival de Cannes.

Notre offre relative à l'information, en particulier nos émissions d'information, a joué, par ailleurs, un rôle marquant dans la libération de la parole sur ce sujet grâce à un travail journalistique rigoureux et délicat qui, je le rappelle, expose nos journalistes mais aussi les dirigeants à une forte pression. « Complément d'enquête » et « Envoyé spécial » ont contribué à mettre au jour ces violences et à alerter.

J'en viens à la lutte contre ces violences au sein du secteur. France Télévisions occupe une place primordiale puisque nous sommes le deuxième soutien du cinéma français après Canal+. Nous coproduisons plus de soixante films par an à travers deux filiales, France 2 Cinéma et France 3 Cinéma, et nous représentons plus de 40 % des apports de l'ensemble des diffuseurs à la création soutenue par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Nous finançons des projets portés par des producteurs. Nous sommes avant tout des commanditaires et ne produisons pas nous-mêmes, hormis les contenus issus directement de notre filiale de production, france.tv studio.

Pour le cinéma, il faut préciser que nous ne sommes pas à l'initiative du développement des scénarios ou des castings, ni responsables des conditions de production mais précisons-le, nous assumons les choix qui sont faits, en tant qu'investisseurs. Nous

veillons à ce que les producteurs respectent les dispositions du code du travail en matière de prévention des VSS et nous soutenons la conditionnalité des aides au suivi d'une formation spécifique dans ce domaine qu'a mise en place le CNC. Nous saluons cette avancée qui bénéficie à l'ensemble du secteur.

Quand une personnalité concourant à la création d'une œuvre est mise en cause pour des violences sexistes et sexuelles, nous sommes confrontés à des choix difficiles : d'un côté, nous ne pouvons faire abstraction des accusations portées sur la place publique ; de l'autre, nous ne pouvons nous substituer à la justice pour déterminer sa culpabilité ou la gravité des actes qu'elle a commis. Les films et les divers programmes créés sont des œuvres collectives et il est délicat pour nous de les mettre en péril du fait des agissements d'un seul alors que c'est un ensemble d'acteurs, de techniciens, de scénaristes qui y a concouru. Par ailleurs, si nous voulons inciter à la dénonciation des actes de violence, il ne paraît pas approprié de condamner systématiquement une œuvre dans son entier. Pour être tout à fait franche avec vous, nous n'appliquons pas une règle d'airain qui ne varierait pas, mais décidons au cas par cas.

Passons à la lutte contre ces violences au sein de l'entreprise. France Télévisions compte 8 900 salariés, permanents ou non. Nous devons bien évidemment veiller au respect de toutes les dispositions du droit du travail pour protéger l'ensemble de nos collaborateurs. En 2017, nous avons mis en place des dispositifs de signalement des situations problématiques que nous avons depuis grandement améliorés. À cette même date, nous avons ouvert une ligne directe dédiée aux cas de harcèlement, dispositif que nous avons revu pour accroître son efficacité en mars 2024. Nous recueillons les signalements portant sur le harcèlement moral et les agissements sexistes en essayant de protéger la parole de ceux qui dénoncent et en garantissant neutralité et équité dans le traitement des informations. Depuis que le nouveau cadre de traitement a été établi, nous avons reçu plus de dix-huit signalements en six mois, ce qui montre que nous avons bien communiqué autour de ce dispositif.

Je citerai un autre mode de signalement de ces violences sexistes et sexuelles, le dispositif d'alerte au déontologue, issu de la loi Sapin 2, qui permet de signaler tout délit, menace ou préjudice au sein de l'entreprise. Depuis qu'il a été instauré en 2018, il y a eu dix alertes concernant les VSS. Sept cas ont conduit à des enquêtes internes qui ont donné lieu à trois sanctions.

Signe de l'engagement de la totalité de l'entreprise, notre quatrième accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé avec les représentants du personnel, a été prorogé de deux ans, le 10 juin 2024. Il consacre un chapitre entier à la lutte contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes. Il inclut notamment des mesures de protection et d'accompagnement des victimes en cas de dénonciation d'un comportement préjudiciable. Depuis 2018, nous avons aussi obtenu à chaque audit le renouvellement du label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes délivré par l'Association française de normalisation (Afnor).

Vous pouvez donc compter sur l'engagement de notre groupe, dans toutes ces composantes, y compris dans les programmes qu'ils diffusent sur ses antennes et plateformes, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Nous avons conscience que nous avons devant nous des défis d'ampleur. Nous souhaitons continuer à être des acteurs de ce changement grâce, d'une part, à la puissance de notre média et, d'autre part, à notre recherche d'exemplarité auprès de tout le secteur.

**M. Frédéric Béreyziat, directeur général chargé des ressources d'Arte France.**  
Permettez-moi de vous remercier au nom de toutes les équipes d'Arte d'avoir bien voulu nous

convier à cette audition. J'ai autour de moi Boris Razon, directeur éditorial, Soumaya Benghabrit, directrice des ressources humaines, Olivier Père, directeur de l'unité cinéma et directeur de la filiale spécialisée dans la coproduction cinématographique, Céline Chevalier, directrice de la communication et Agnès Lanoë, qui, outre des fonctions de direction, assure la coordination de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Je précise que trois d'entre nous appartiennent au directoire d'Arte France.

Je crois pouvoir vous dire, au nom de chacun et chacune d'entre nous, que nous sommes convaincus que le sujet des violences notamment à caractère sexuel et sexiste est d'une grande importance, bien sûr pour la société française dans son ensemble, mais aussi plus directement pour le secteur audiovisuel et cinématographique, dont notre chaîne fait partie, et pour Arte tout particulièrement, au regard de notre politique éditoriale. J'espère, mesdames, messieurs les députés, que vous ressortirez de cette audition convaincus à votre tour de notre engagement sur le terrain.

Même si notre volonté de contribuer dans notre sphère de responsabilité à la lutte contre ces violences est bien là, nous avons aussi le sentiment qu'il s'agit d'un sujet éminemment sensible et délicat, car il met parfois en prise avec des ressentis, des appréciations subjectives, au-delà des seuls faits. C'est la principale raison pour laquelle nous traitons systématiquement de ce sujet de manière collégiale. Certes, nous avons progressé dans cette lutte contre les VSS et poursuivons dans cette voie, mais nous devons rester à la fois humbles et vigilants dans une démarche d'amélioration continue.

Il me faut dire ici deux mots des spécificités d'Arte pour mieux vous faire comprendre la position depuis laquelle nous nous exprimons devant vous. Arte a été créée il y a trente-deux ans par un traité international signé entre la France et les États fédérés allemands en tant que chaîne culturelle binationale à vocation européenne. Elle est organisée en trois pôles : un pôle français, Arte France, que nous représentons ; un pôle allemand, Arte Deutschland ; leur groupement commun, Arte GEIE – groupement européen d'intérêt économique – qui abrite également le siège physique de la chaîne, à Strasbourg.

Il est important de garder en tête que la programmation est une responsabilité collective conjointe de ces trois pôles, qui se réunissent très régulièrement à Strasbourg justement pour procéder à des choix en ce domaine. En revanche, la sélection et la production des programmes est principalement de la responsabilité des deux pôles nationaux, français et allemand. Enfin, la diffusion des émissions est, elle, organisée essentiellement par le GEIE à Strasbourg pour l'ensemble de la chaîne et c'est le groupement qui est juridiquement l'éditeur et donc le responsable des contenus. La gouvernance de ce groupe est assurée par une présidence et une vice-présidence binationale qui tournent tous les quatre ans, sous la supervision d'une assemblée générale, elle aussi binationale. Les diverses composantes du groupe s'unissent autour d'un projet de groupe élaboré pour quatre ans, commun à l'ensemble des pôles, dont le prochain débutera en 2025.

Ce que nous allons dire ici engage principalement Arte France s'agissant des choix et des conditions de production de nos programmes. Nous pourrions vous donner si vous le souhaitez certains éléments d'information sur le GEIE et si, d'aventure, vos travaux portaient aussi sur ce qui se passe outre-Rhin, nous répondrions à des questions écrites si vous en aviez.

En ce qui concerne Arte France, le sujet de la lutte contre les violences, sexistes et sexuelles notamment, a émergé de manière explicite dans le cadre du plan de transformation Arte France 2025, adopté au début de l'année 2021, même si bien sûr, cette préoccupation était déjà présente de manière concrète dans nos actions avant cette date. Ce chantier s'est articulé autour d'un principe plus général de responsabilité sociale, sociétale et

environnementale, responsabilité par laquelle nous cherchons désormais nous aussi à atteindre une forme d'exemplarité. Le terme même d'exemplarité est désormais inscrit dans nos statuts depuis juin 2022 et dans notre contrat d'objectifs et de moyens (COM) depuis 2021. Il est pleinement intégré dans notre projet de groupe.

Dans ce cadre, nous avons identifié trois dimensions à travers lesquelles aborder et traiter le problème des violences sexuelles et sexistes. La première est celle de l'entreprise que nous sommes et donc notre responsabilité en tant qu'employeur. La deuxième consiste à envisager Arte France comme élément d'un écosystème de production, à la fois pour le cinéma et l'audiovisuel, donc à traiter ce que nous appelons en interne les violences derrière l'écran ou derrière la caméra, à l'étape de la conception et de la réalisation des programmes dont nous sommes partenaires. La troisième renvoie à notre responsabilité en tant que diffuseur, ce qui nous conduit à prendre en compte les violences à l'écran, qu'elles soient volontairement mises en scène par les créateurs ou perçues comme telles par le spectateur ou encore que leur existence constitue le sujet du programme, sous forme de documentaire notamment.

En tant qu'employeur, notre responsabilité est très claire car nous disposons de leviers d'action directe. Nous nous sommes donné deux règles. La première renvoie à la prévention, dont les modalités sont fixées de manière très explicite par nos accords d'entreprise. Elles comprennent des formations à la prévention de ces risques, pour lesquelles nous sommes allés au-delà de ce que prévoit le code du travail en les rendant obligatoires. Le respect collectif de cette obligation est désormais un des critères retenu pour le versement de l'intéressement des salariés.

La deuxième règle est celle d'un traitement le plus systématique et le plus méticuleux possible d'éventuelles violences. Nous avons mis en place des procédures de signalement détaillées, facilement accessibles pour nos collaborateurs et étendues aux tiers à l'entreprise. Elles garantissent l'anonymat, si la personne le demande, et reposent sur de multiples canaux, mobilisant à la fois les services de ressources humaines, les institutions représentatives du personnel et des référents indépendants. Dans ce cadre, peuvent être menées des enquêtes soit internes soit externes et, le cas échéant, des procédures disciplinaires. Grâce à ces procédures, nous avons-nous aussi obtenu le label Égalité professionnelle, qui nous a été délivré pour la dernière fois en janvier 2023.

J'en viens à la deuxième dimension : les violences derrière l'écran. Pour concevoir nos plans d'action, nous avons essayé de tenir compte de deux réalités essentielles. Premièrement, les œuvres audiovisuelles et cinématographiques sont par essence des œuvres collectives qui impliquent un grand nombre et une grande diversité d'intervenants, de parties prenantes. On pense le plus souvent aux acteurs, aux réalisateurs, aux producteurs mais il y a aussi tous ceux que l'on appelle les collaborateurs de création, en particulier les techniciens qui sont présents sur les plateaux et qui peuvent être très directement exposés. Deuxièmement, et c'est une spécificité d'Arte, la production de nos programmes repose presque exclusivement sur des relations de partenariat, pour l'audiovisuel comme pour le cinéma.

Agir contre les violences suppose nécessairement de rechercher et d'obtenir la coopération de nos partenaires. Fort heureusement, c'est devenu chose beaucoup plus aisée grâce aux régulations et aux incitations financières sectorielles progressivement mises en place par les instances compétentes. Je pense notamment au CNC, qui a fait beaucoup en la matière. C'est sur ces dispositifs que nous nous appuyons en en faisant des obligations contractuelles pour toute personne, toute entreprise souhaitant coproduire avec Arte France. Désormais, tous nos contrats comportent plusieurs clauses explicites relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles rassemblées en un même article. Pour nos coproductions audiovisuelles, il s'agit de l'article 24-4 qui prévoit le respect des dispositions générales du code du travail

mais aussi de celles résultant du règlement général des aides financières du code du cinéma et de l'image animée ainsi que la prise en compte de toutes les recommandations émises par les organismes professionnels compétents du secteur.

Sur ces bases, nous avons nous-mêmes posé récemment trois briques supplémentaires afin d'être à même de répondre aux situations de crise générées par un signalement de violence, notamment dans le cas d'un programme en cours de production ou dont la diffusion est prévue à court terme. Notre plateforme de signalement est désormais ouverte à tous les tiers, pour tous types de signalement. Nous avons également renforcé nos clauses contractuelles en mettant à la charge de nos coproducteurs une obligation de signalement de tout événement qui surviendrait dans le cadre d'un tournage. Enfin, nous avons mis en place très récemment une procédure interne qui permet à la direction d'Arte France de prendre une décision dans un temps très court, en appréhendant les différentes dimensions de ces violences – les risques pour les personnes, les risques pour la bonne fin du programme et les risques pour la chaîne. Cette procédure, sur laquelle nous travaillons depuis plusieurs mois, a été présentée devant le comité social et économique (CSE) en octobre dernier et à l'ensemble de nos salariés en novembre.

J'en arrive à la troisième dimension, les violences à l'écran. C'est notre engagement le plus visible pour le spectateur. Nous non plus n'avons pas attendu MeToo pour dénoncer explicitement tout type de violence dans nos différents programmes, cette dénonciation constituant parfois l'objet même de certains de nos contenus. Notre directeur éditorial et notre directrice de la communication pourront illustrer cette politique constante en répondant à vos questions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cet aspect, que nous n'avons pas encore abordé dans nos auditions, m'intéresse beaucoup. En quoi les œuvres et les programmes que vous diffusez participent ou non de la culture du viol ? Si une scène de viol figure dans une œuvre, prévoyez-vous des avertissements ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous constatons que votre engagement dans la lutte contre ces violences est puissant. En tant qu'acheteurs de programmes, avez-vous des exigences particulières à l'égard de vos partenaires au-delà du simple respect du code du travail et des dispositions légales ? Prévoyez-vous des clauses spécifiques concernant les formations ou les castings, par exemple ?

Monsieur Béreyziat, vous avez cité l'article 24-4 du contrat que vous utilisez pour vos coproductions audiovisuelles. Pouvez-vous nous détailler son contenu et nous transmettre ce document ?

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Je ne crois pas avoir dit que nous achetions nos programmes, nous menons en réalité un travail beaucoup plus interactif, notamment pour les fictions audiovisuelles et les œuvres cinématographiques. C'est ainsi que les scénarios sont relus et parfois modifiés à notre demande et que nous discutons des castings. Certes, le producteur a la responsabilité *in fine* de livrer le programme mais nous menons un dialogue permanent par lequel nous participons à la conception de ces produits. C'est la raison pour laquelle nous assumons la responsabilité de ce que nous diffusons sur nos antennes.

Comme je vous l'ai dit, nous sommes très engagés dans les luttes contre les VSS. Sommes-nous pour autant exempts de défauts ? Sûrement pas. S'agissant de nos relations avec nos partenaires, je vais laisser Livia Saurin, secrétaire générale adjointe mais aussi responsable de la RSE, vous en dire plus, en particulier sur les dispositions contractuelles.

**Mme Livia Saurin, secrétaire générale adjointe de France Télévisions.** Nous agissons à plusieurs niveaux.

Tout d’abord, comme l’ensemble des médias, nous sommes effectivement soumis à une obligation de signalisation des contenus susceptibles de choquer. Ainsi, une scène présentant une relation non consentie se traduira par un avertissement en début de programme, qui peut se doubler d’une mention le déconseillant aux catégories d’âge qu’il est susceptible de heurter. Mais au-delà de cette obligation, nous avons évidemment à cœur d’être exemplaires et d’assurer la meilleure signalisation possible des programmes, pour prévenir tout problème.

Ensuite, à l’image d’Arte, l’ensemble de nos contrats intègrent une clause de conformité au cadre juridique existant. Nous disposons également d’un code de bonnes pratiques qui comprend un volet dédié à la question du harcèlement, moral et sexuel, et des violences sexistes et sexuelles. Nous communiquons régulièrement et largement sur ce document, qui est envoyé à tous nos partenaires commerciaux.

**M. Frédéric Béreyziat.** Je souscris totalement aux propos de Delphine Ernotte Cunci : les acquisitions sont non pas un simple achat « sur étagère », mais un véritable partenariat, qui implique un travail collectif. Dans ce cadre, nous essayons d’avoir une influence sur les conditions de production des œuvres et les choix éditoriaux.

S’agissant des obligations contractuelles, nous reprenons les dispositions prévues dans le code du cinéma et de l’image animée, très détaillé, et imposons à nos partenaires le respect des dispositions de son volet réglementaire sur les obligations à la charge des coproducteurs, et de son volet incitatif sur des sujets comme la formation. Nous faisons également référence aux bonnes pratiques édictées par les associations, comme celles que vous avez pu rencontrer ou que vous rencontrerez dans le cadre de vos travaux.

S’agissant des choix éditoriaux, nous sommes une chaîne internationale et, à ce titre, nous ne sommes pas juridiquement soumis au contrôle de l’Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) et disposons d’une liberté éditoriale totale, garantie par des traités. Mais nous appliquons nous aussi des pictogrammes destinés à protéger le téléspectateur de certaines formes de violence, lorsque leur diffusion a été jugée pertinente par les responsables éditoriaux de la chaîne.

S’agissant des choix de programmation, je vais céder la parole à Olivier Père pour ce qui concerne le cinéma, et à Boris Razon pour ce qui concerne les productions audiovisuelles.

**M. Boris Razon, directeur éditorial d’Arte France.** Arte est très engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Trois programmes récents, en particulier, ont, je crois, durablement marqué la société.

La série *H24 – 24 heures dans la vie d’une femme*, qui sera disponible jusqu’en octobre 2026 sur la plateforme arte.tv, regroupe des fictions courtes, inspirées de faits réels, qui rendent compte des violences faites aux femmes au quotidien. Écrite par vingt-quatre écrivaines et interprétée par vingt-quatre comédiennes, cette série est un véritable manifeste, que nous avons beaucoup soutenu et qui a eu un large écho dans la société.

La série animée *Libres !*, créée par Ovidie et inspirée de son livre *Libres ! Manifeste pour s’affranchir des diktats sexuels*, a cumulé plus de 60 millions de vues. En tant que chaîne et média, il est très important pour nous, avec les moyens qui sont les nôtres – c’est-à-dire à travers la diffusion de ces productions essentiellement numériques –, d’user de notre influence pour faire évoluer le regard sur ces sujets et éclairer ces enjeux en les explorant en détail, mais avec finesse.

Enfin, la série *Icon of French Cinema*, de et avec Judith Godrèche, a elle aussi eu un fort impact dans la société. Diffusée en décembre 2023, elle revient sur l'expérience terrible de Judith Godrèche avec un réalisateur, alors qu'elle était jeune actrice. Son expérience est d'ailleurs à l'origine de la création de votre commission d'enquête, ô combien justifiée et importante.

Comme l'a très bien expliqué Delphine Ernotte Cunci, les choix de diffusion et de programmation sont le fruit d'un travail collectif mené en responsabilité et en conscience. Au-delà de l'œuvre en elle-même, ils prennent toujours en considération un grand nombre de paramètres, comme le contexte social au moment de la diffusion.

S'agissant de la diffusion à proprement parler, nous avons mis en place tous les dispositifs d'alerte et de signalisation possibles, qui répondent aux normes en vigueur. Certains contenus sont déconseillés à certains publics, d'autres carrément interdits : pour y avoir accès, il faut alors s'identifier sur notre plateforme. Nous faisons le maximum pour faire les choix les plus judicieux et être au diapason de la société, sans rien nous interdire pour autant. Nous n'avons pas de principe d'airain, qu'on appliquerait systématiquement : chaque film, chaque scène même, est différent et nécessite un traitement spécifique. C'est un travail de tous les instants. Parfois, nous faisons des erreurs : notre métier est d'essayer d'en faire le moins possible.

**M. Olivier Père, directeur de l'unité cinéma d'Arte France.** Je suis à la fois le directeur de l'unité cinéma d'Arte France et, à ce titre, responsable d'une partie des acquisitions de longs et courts métrages pour l'antenne et la plateforme arte.tv – l'autre partie des acquisitions étant réalisée par nos collègues allemands et d'Arte GEIE –, et délégué général de la filiale Arte France Cinéma, qui assure la coproduction d'environ vingt-cinq films de cinéma par an, ainsi que des fictions, quelques documentaires et films d'animation.

Depuis plusieurs années, nous sommes très attentifs à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et, plus largement, contre les violences faites aux femmes. Il y a plusieurs moyens de mener ce combat : poser un cadre juridique était évidemment nécessaire, mais au-delà de son respect, nous avons été très sensibles à assurer la représentation des femmes non seulement devant la caméra, mais aussi derrière. Nous avons donc pris quelques initiatives très simples pour réduire le fossé entre le nombre de réalisatrices et le nombre de réalisateurs, et elles ont rapidement montré leurs effets.

La sélection des contenus diffusés suit un processus précis. Avec mon équipe, nous lisons tous les projets envoyés en vue du comité de sélection, et, après avoir étudié leur scénario – forme, style, ambition et, bien entendu, contenu –, nous en présélectionnons une dizaine, puis rencontrons leurs auteurs et producteurs. Dès cette étape, nous écartons certains projets, non pas tant en raison de leur violence, mais surtout du traitement qui en est fait : il est hors de question de diffuser une œuvre qui montrerait de la complaisance pour la violence ou en ferait l'apologie, quelle que soit la nature de la violence en question. J'ai choisi d'imposer une présélection strictement paritaire : la moitié des projets retenus doivent être ceux de réalisatrices, l'autre moitié de réalisateurs. Cette présélection assure également un équilibre entre premiers films – nous leur accordons beaucoup d'importance –, et coproductions internationales, puisque nous avons la chance de travailler sur des coproductions francophones, mais aussi avec le reste de l'Europe, l'Asie, l'Afrique et l'Amérique latine.

Ces règles de présélection visent à offrir la plus grande liberté de choix possible au comité de sélection, qui se réunit quatre fois par an, et dont la composition est elle-même

paritaire : on a souvent quatre femmes et quatre hommes, parfois cinq femmes pour trois hommes.

Ces dispositifs ont très rapidement porté leurs fruits et, certaines années, nous sommes même, par un heureux hasard de circonstances, parvenus à une parité stricte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il n'y a rien de miraculeux là-dedans !  
(*Sourires.*)

**M. Olivier Père.** Non, bien sûr ! Je voulais simplement souligner que nous n'y parvenions pas à chaque fois. Quoi qu'il en soit, l'écart entre les projets de réalisateurs et les projets de réalisatrices a nettement diminué, et nous en sommes très heureux, d'autant que, cumulée avec l'attention portée aux premières œuvres, ça a permis l'émergence spectaculaire de jeunes talents chez les réalisatrices. Alors que les femmes cinéastes étaient jusqu'à récemment isolées, marginalisées, ou présentées comme des pionnières, des exceptions, on assiste aujourd'hui à l'émergence d'un mouvement générationnel non seulement en France, mais aussi en Europe et dans le monde entier. Dès leurs débuts, nous avons soutenu Valérie Donzelli, Céline Sciamma, jusqu'à la sortie de *Portrait de la jeune fille en feu*, Julia Ducournau, Charline Bourgeois-Taquet, ou encore Hafsia Herzi, dont nous avons soutenu tous les films en tant qu'actrice et réalisatrice.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment gérez-vous la diffusion de films qui mettent en valeur la culture du viol, comme *Les valseuses*, ou de réalisateurs soupçonnés de violences, comme Benoît Jacquot ou Jacques Doillon ? Je sais que la réponse à cette question n'est pas simple.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai bien entendu que les acquisitions – vous avez raison, le terme est plus juste que celui d'achat, que j'ai utilisé tout à l'heure –, faisaient l'objet d'un travail conjoint. Au-delà des films anciens, quelle est votre politique en matière de diffusion si vous découvrez qu'un événement grave est intervenu durant le tournage d'un film que vous auriez coproduit, et qui poserait un problème éditorial ? Pouvez-vous décider de ne pas le diffuser, malgré l'investissement engagé ? Quelles sont alors les conséquences sur la chaîne de financement – je pense notamment aux assurances ?

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** C'est effectivement une question très compliquée, Madame la présidente. Comme je l'ai expliqué, nous n'avons pas de règle d'airain qui consisterait à effacer les films tournés à une certaine période, notamment parce qu'ils comportent des scènes qui sont choquantes aujourd'hui. On pourrait très bien, même si nous ne le faisons pas, les diffuser en les accompagnant d'un débat, pour expliquer ce qui pose problème aujourd'hui. On ne s'interdit rien *a priori*, et ce quel que soit le sujet, car il n'y a pas que les violences sexistes et sexuelles : on peut considérer que certains anciens films, par exemple, font l'apologie d'une forme de colonialisme ; or on les diffuse.

On ne mène donc pas une politique d'effacement culturel systématique de ce qui a été produit par le passé. Chaque acquisition fait l'objet d'une réflexion et on décide au cas par cas. Et, *in fine*, c'est bien moi, en tant que responsable de publication, qui suis responsable de tout ce qui est diffusé, sur le linéaire comme le non-linéaire.

Concernant la diffusion d'un film lorsqu'il y a eu un problème sur le tournage, là encore, il est difficile de s'en tenir à une règle générale. Tout est affaire de circonstances. Je vais être factuelle : nous est-il déjà arrivé, devant de telles situations, de demander le remboursement d'un financement une fois le film tourné ? Non. Nous interrogeons-nous, le moment venu – car je rappelle que nous ne pouvons diffuser les films qu'au moins deux ans

après leur sortie en salle –, sur l’opportunité de le diffuser ? Oui. Rien ne nous oblige à diffuser ce film, et si nous le faisons, c’est un choix que nous assumons.

Comme le disait très justement Frédéric Béreyziat, le choix des productions diffusées fait l’objet de discussions. Chacun, en fonction de son histoire et de sa sensibilité, réagit différemment à un même contenu, il est donc important, pour en appréhender toute la complexité, que la réflexion soit collective. Mais, à la fin, c’est bien moi qui prends la décision d’autoriser ou d’interdire la diffusion. Et je l’assume, à chaque fois.

**M. Boris Razon.** Nous souscrivons totalement à cette vision. Si des faits graves nous étaient rapportés, nous ne nous interdirions naturellement pas de ne pas diffuser le film. Nous disposons d’une liberté éditoriale totale, c’est précieux. Comme cela a été dit, tout est affaire de circonstances : il est très difficile d’appliquer une règle générale à des contextes, des détails, des circonstances très différents. Mais, quelle que soit la décision que nous prenons au bout du compte, nous en assumons la responsabilité. Cette liberté éditoriale est essentielle.

**M. Olivier Père.** Effectivement, nous procédons exactement de la manière que Mme Ernotte Cunci a exposée. N’oublions pas que le processus qui mène à la programmation, et donc la diffusion d’un film, est relativement long : il y a d’abord une phase d’acquisition, qui implique le visionnage et l’expertise collective du film, pendant laquelle plusieurs avis peuvent entrer en conflit. Le cas échéant, c’est alors la direction éditoriale, voire la présidence, qui tranche.

Nous diffusons une dizaine de films par semaine, qui vont du cinéma muet au cinéma très contemporain. Si on ne s’interdit rien *a priori*, le choix des œuvres ne se limite pas à leur importance dans l’histoire du cinéma ou la manière dont elles ont été reçues au fil des générations : au-delà des critères purement esthétiques, cinématographiques ou historiques, on est également attentifs au contexte social au moment de la diffusion, à la représentation des personnages, et à la morale véhiculée, qui doivent correspondre aux valeurs que la chaîne veut promouvoir auprès des téléspectatrices et téléspectateurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je sais que les paroles ont tôt fait d’être interprétées, et pour éviter tout malentendu, je précise aux personnes qui nous écoutent que je ne souhaite pas l’effacement des œuvres. Ma question, ouverte, portait sur la gestion des œuvres qui ont pu poser problème.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous venons de faire un tour, certes pas exhaustif, de la question de la production cinématographique, mais vous êtes aussi producteurs de contenus audiovisuels et d’émissions.

Sur son site, France Télévisions déclare appliquer la tolérance zéro pour les comportements et propos sexistes. Il y a eu un certain nombre d’affaires, comme celle de Clémentine Sarlat, qui, en 2020, a dénoncé des faits sexistes au service des sports de France Télévisions. À l’issue de l’enquête interne menée par un cabinet indépendant, vous avez licencié trois personnes, madame Ernotte Cunci. Or, les prud’hommes ont ensuite jugé pour deux d’entre elles que le licenciement était « dénué de causes réelles et sérieuses ». Pourriez-vous revenir sur cette affaire ? Vous avez pris une décision forte, mais il y a eu une sorte de retour de bâton : n’est-ce pas de nature à décourager les bonnes pratiques ? Avec le recul, diriez-vous que des erreurs ont été commises et comment procéderiez-vous aujourd’hui face à des accusations du même type ?

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** C'est une affaire qui a fait grand bruit dans la presse, et j'ai été taxée de féministe – d'ailleurs, on m'accuse souvent de tout et son contraire : il semblerait que je ne prenne jamais la bonne décision !

En l'espèce, c'était une décision très lourde : avant de licencier trois salariés, vous y réfléchissez évidemment à deux fois. Mais je l'ai fait en conscience, sur la base des résultats de l'enquête, du contenu et du nombre de témoignages, de leur crédibilité, et des conséquences psychologiques des faits sur les femmes concernées. La réaction des personnes incriminées lors de l'entretien préalable à leur licenciement est également un important critère d'appréciation : il y a celles qui reconnaissent des maladresses et acceptent de changer, ce qui est encourageant ; et celles qui estiment qu'il n'y a aucun problème – je ne répéterai pas ici leurs propos, qui heurtent ma sensibilité.

Quant à regretter ma décision, je ne suis évidemment pas fière d'avoir licencié trois personnes : je l'ai fait parce que j'estimais que je n'avais pas le choix. Il fallait que l'ensemble de la maison, du corps social, réalise que certains comportements n'étaient plus admissibles. Ne pas agir revenait, d'une certaine manière, à nier l'importance du tort fait aux femmes qui ont dénoncé ces agissements.

J'ai expliqué les critères qui ont fondé ma décision. Les prud'hommes en ont jugé autrement, je l'accepte, mais cela ne changerait pas ma décision aujourd'hui : j'ai fait ce qui me paraissait le plus juste à l'égard des victimes, du corps social, des personnes mises en cause, et c'est tout ce qui m'importe. Je répète que je ne suis pas fière de cette décision, mais elle était mûrement réfléchie, et aujourd'hui, je prendrais la même. Les sanctions doivent être proportionnées à la gravité des faits, mais aussi assez fortes pour que chacun comprenne bien que la règle s'applique à tous, même si ce n'est pas confortable.

**Mme Aurore Bergé (EPR).** Je voudrais revenir sur le délicat équilibre entre la liberté de création et la sensibilité – fort heureuse – de la société actuelle aux violences, notamment sexuelles. Si, des années après un tournage, une actrice dénonce publiquement y avoir été exposée à des violences sexuelles et va jusqu'à porter plainte, considérez-vous que le film peut encore être diffusé ? Il ne s'agit pas d'effacer culturellement toutes les œuvres de certains réalisateurs, par principe, mais bien de ne plus diffuser un film en particulier, parce que la personne à l'écran ne le souhaite plus eu égard à ce qui s'est passé. J'ai bien compris qu'il n'y avait pas de règle générale, mais comment gérez-vous cela ?

Vous avez également abordé la question du choix éditorial s'agissant de la diffusion d'œuvres qui, aujourd'hui, pourraient être reçues différemment d'il y a vingt ou trente ans. Il me semble qu'il y a un enjeu essentiel de pédagogie à l'égard du public, sur les violences sexuelles comme sur de nombreux autres sujets, mais j'imagine que c'est également prompt à créer du débat et de la polémique en interne. Quelle est votre position ?

Enfin, au-delà des enjeux éditoriaux qui ne relèvent que de vos entreprises respectives, avez-vous identifié des vides juridiques, des dispositions trop sujettes à interprétation ou qui limiteraient vos moyens d'action pour lutter contre ces violences, que nous, législateurs, pourrions combler ?

**Mme Fatiha Keloua Hachi (SOC).** Je suis très intéressée par ce sujet, et l'exemplarité de l'audiovisuel public en général.

Pouvez-vous nous donner davantage de détails sur la manière dont vous communiquez avec les équipes sur la conduite à tenir en cas de violences sexistes ou sexuelles ? Concrètement, en quoi consistent ces protocoles ? Sont-ils efficaces ? Conformément à l'obligation du CNC,

7 600 dirigeants de l'audiovisuel ont été spécifiquement formés à ces questions en 2023 – c'est beaucoup : quel a été le contenu de ces formations, qui sont délivrées par des associations au nom du CNC ? En outre, comment les personnes référentes au sein de vos entreprises sont-elles nommées ? Ont-elles suivi une formation spécifique ? Comment sont-elles ensuite accompagnées dans leur rôle ?

Par ailleurs, les événements festifs professionnels, nombreux dans le secteur audiovisuel, sont autant de situations propices à boire de l'alcool et à « se lâcher ». Avez-vous un protocole particulier pour gérer ce genre d'événements ?

Enfin, avez-vous réfléchi au moyen d'être non seulement exemplaires, mais réellement précurseurs de bonnes pratiques pour lutter contre le sexisme ? En 2016, vous aviez diffusé une série de clips courts, très ciblés, particulièrement bien faits – j'ai notamment souvenir d'une vidéo d'Anne-Sophie Lapix. Depuis, j'en ai très peu vu de nouveaux. Que faites-vous, au quotidien, pour prévenir les Français contre les violences sexistes et sexuelles ?

**M. Stéphane Mazars (EPR).** Madame Ernotte Cunci, vous avez affirmé que vous licencieriez à nouveau les salariés dont les prud'hommes ont jugé le licenciement abusif : votre prise de position se discute car, s'il vous faut protéger les salariées et recueillir la parole de celles qui signalent des violences, l'État de droit commande de respecter les décisions de justice ; le droit a, en l'occurrence, donné tort à votre entreprise et l'a probablement condamnée à payer des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par les personnes licenciées.

Le service public, au travers de l'émission « Justice en France » diffusée sur votre chaîne, se doit précisément de promouvoir l'État de droit et d'expliquer la subtilité de l'action judiciaire ainsi que la nécessité d'apporter des garanties à chaque individu, présumé innocent ou victime potentielle.

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Nous éviterions de diffuser une œuvre dans les circonstances que vous avez évoquées, madame Bergé. Il n'y a pas d'effacement automatique d'une œuvre culturelle, mais nous laisserions de côté une création qui heurterait la sensibilité de quelqu'un et d'un écosystème.

Des séries et des documentaires portant sur ces sujets sont régulièrement diffusés. Ils sont suivis d'un débat car tout le monde n'évolue pas dans la même direction ni au même rythme dans la société. Le documentaire peut exposer des faits auxquels il est difficile de se confronter, donc nous ne voulons pas laisser le téléspectateur seul face à la dénonciation de comportements terribles et nous souhaitons mettre des mots sur les émotions qu'il a pu ressentir. Il importe de faire dialoguer dans le calme des personnes ayant des avis divergents. Cette approche constitue une ligne éditoriale forte de France Télévisions.

**Mme Livia Saurin.** Mme Ernotte Cunci a évoqué deux dispositifs : celui de l'alerte, ouvert à tout le monde, pas uniquement aux salariés du groupe, et celui du signalement des faits de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes et sexuels. Nous avons élaboré plusieurs modules de formation et désigné des référents sur le harcèlement dans le groupe, le comité social et économique (CSE) et les comités d'entreprise outre-mer – nous sommes en effet implantés dans neuf territoires ultramarins. Les référents ont été formés et nous avons présenté la procédure aux délégués syndicaux et à l'ensemble des personnels dans une vidéo et dans les différents outils de communication interne comme les newsletters.

Nous avons publié un guide, diffusé à l'ensemble des managers, sur la prise en charge, la détection, la prévention, le signalement et le traitement de tous les faits de violences.

Nous proposons régulièrement des formations d'apprentissage en ligne accessibles à tous les salariés : c'est important car cela contribue à forger une culture d'entreprise favorable à la remontée des signalements, celle-ci ne suscitant ni réjouissance ni atterrement. Le nombre de remontées augmente, signe du changement des mentalités et de l'efficacité de nos dispositifs.

Les protocoles entourant les événements festifs dans les entreprises sont mentionnés dans la charte d'éthique, laquelle explique aux personnels la conduite à tenir dans ce type de configuration. La charte est communiquée à toute personne rejoignant le groupe, de manière permanente ou temporaire.

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Monsieur Mazars, nous nous sommes interrogés après les jugements des conseils de prud'hommes et nous avons revu la procédure de signalement et la méthode de conduite des enquêtes. Ces décisions n'ont pas été sans conséquence, mais l'honnêteté intellectuelle me commande de vous dire que je prendrais les mêmes décisions après avoir relu les témoignages et avoir été en contact avec les victimes.

**Mme Soumaya Benghabrit, directrice des ressources humaines d'Arte France.** Dans la lutte contre les VSS, nous avons à cœur de protéger nos salariés – il s'agit même d'un devoir – et de veiller à la cohérence entre nos pratiques et les valeurs que nous défendons dans les programmes que nous diffusons. Certains protocoles figurent dans des accords collectifs, des règlements, des chartes et différents engagements, notamment la labellisation en matière d'égalité et de diversité décernée par l'Association française de normalisation (Afnor).

Le recueil de la parole de toutes les personnes se déclarant victimes d'une situation de violence est essentiel pour nous. Nous avons mis en service différentes plateformes, mais l'accompagnement humain reste la clef. Au-delà des obligations du code du travail, nous avons identifié des référents en interne mais aussi dans la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) où siègent deux référents – un homme et une femme, choix que nous avons opéré pour faciliter le recueil de la parole – en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. L'accompagnement humain est essentiel : dès lors qu'une personne se signale victime d'une situation totalement inappropriée, nous l'écoutons et la prenons en charge immédiatement pour pouvoir arrêter rapidement d'éventuelles mesures conservatoires destinées à la protéger. Nous associons la médecine du travail au processus et proposons à la personne un accompagnement psychologique, assuré par une cellule d'écoute ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre.

Nous analysons collégalement les signalements avec exigence. Dès que nous avons connaissance d'un fait, nous rassemblons les élus de la CSSCT et nous constituons une commission *ad hoc* paritaire, dans laquelle figurent des représentants de la direction et des salariés afin de bénéficier de lectures croisées des éléments de contexte. Cette commission peut décider de lancer une enquête interne, conduite par un représentant de la direction et un des salariés, ou externe.

Nous respectons les droits de la victime et des témoins, nous agissons évidemment dans le cadre légal et nous portons une attention particulière au traitement humain des affaires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Certaines personnes ayant accusé Gérard Miller se trouvaient, comme pour Patrick Poivre d'Arvor, dans le public d'émissions de France Télévisions auxquelles il participait. Nous sommes là à la frontière du champ d'intervention des dispositifs que vous nous avez présentés. Avez-vous tiré des enseignements de cette affaire ? Comment avez-vous traité les accusations si vous l'avez fait ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le champ de notre commission d'enquête ne se limite pas aux VSS, il couvre l'ensemble des violences.

En juillet, le magazine *Télérama* a publié une enquête sévère sur le comportement de Thomas Sotto, à l'époque présentateur de « Télématin ». L'article fait état du départ, en 2023 et au bout de quatre mois de travail, d'une responsable de la programmation des invités pourtant expérimentée et il retranscrit des témoignages anonymes de chroniqueurs expliquant leur peur de venir au travail. Une ancienne salariée a affirmé qu'elle n'avait jamais vu un animateur « dont tout le monde avait aussi peur » et qu'elle avait passé des dimanches horribles au cours desquels il annulait la venue d'un invité en disant qu'il souhaitait autre chose sans préciser quoi.

Avez-vous été informée de ces allégations ? Si oui, pourquoi M. Sotto a-t-il été maintenu à son poste ? Si non, cela signifie-t-il qu'il n'existe pas d'espace au sein de France Télévisions où les salariés en souffrance peuvent trouver de l'aide – vous nous avez démontré le contraire dans vos interventions précédentes ? Le départ de la journaliste Marie Portolano, suivi de celui de M. Sotto, est-il lié au climat qui régnait dans la rédaction de l'émission et aux révélations de la presse ?

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Je rappelle que les deux hommes que vous avez cités – j'évite de personnaliser mes réponses – n'ont jamais été salariés de France Télévisions. Quant au présentateur de journal télévisé que vous avez nommé, il officiait sur TF1. Ce sont d'ailleurs les magazines d'investigation de France Télévisions qui ont contribué à mettre au jour ces affaires.

Les règles entourant les rapports avec le public assistant à nos émissions sont les mêmes que celles qui prévalent pour les relations avec toute personne présente dans les locaux de France Télévisions. Pour l'un des cas, la personne ne se trouvait pas par hasard dans le public : je n'entrerai pas dans le détail, mais la nature de l'affaire est différente et le groupe France Télévisions n'a été concerné que pour l'avoir dénoncée.

Nous avons pris connaissance de l'article sur Thomas Sotto et nous en avons débattu en interne, mais le départ de celui-ci et de Mme Portolano n'a rien à voir avec ce papier. Ils ont tous les deux effectué un choix de carrière : Thomas Sotto avait envie depuis longtemps de retourner à la radio et il a saisi une formidable opportunité – j'ai d'ailleurs regretté son départ. Toutes les critiques sont audibles. Celles-ci cependant relèvent non pas des VSS – aucun signalement ne nous est remonté dans ce domaine – mais plutôt d'un comportement managérial en effet discutable. Je ne vous dis pas qu'il n'y a rien mais qu'il n'y a, de mon point de vue, aucun harcèlement sexuel et sexiste.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Peut-être, mais la violence managériale entre dans le périmètre de la commission d'enquête.

Disposez-vous d'une cellule d'écoute des victimes de harcèlement moral ? Nous cherchons à comprendre les raisons de la prédominance, dans certains cas, de l'omerta. Comment pouvons-nous libérer la parole ? Il faut veiller à ce que les victimes et les témoins puissent parler dans un lieu sûr : voilà pourquoi je vous pose, sans aucune malice, la question.

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Le même dispositif que celui de remontée des signalements de harcèlement sexuel existe pour le harcèlement moral. Nous avons développé des canaux de communication récurrents. Le moyen le plus naturel de signaler un fait est de s'en ouvrir auprès de ses responsables hiérarchiques – pouvoir parler dans l'équipe fait partie des bonnes pratiques managériales –, mais si cela n'est ni possible ni suffisant, le salarié doit

avoir accès au processus que Livia Saurin vous a présenté et qui est exactement identique à celui du harcèlement sexuel. La nature des faits diffère, mais notre vigilance sur le harcèlement moral est aussi forte.

Nous n'espérons pas recueillir le moins de signalements possible, nous souhaitons nous assurer que tous les signalements devant être faits le sont. La croissance du nombre de signalements va, dans cette optique, plutôt dans le bon sens : elle indique en effet que les gens font confiance au processus mis en place et elle nous permet de traiter les cas et d'agir, parfois en amont sur les méthodes managériales et parfois en aval avec des sanctions – comme je l'ai déjà indiqué, cela m'est déjà arrivé d'en prendre.

**Mme Claire Marais-Beuil (RN).** Vous recevez sur vos plateformes les signalements de faits qui se sont déroulés chez vos prestataires. Certains d'entre eux sont financés par de l'argent public, notamment les régions qui soutiennent les sociétés de production. Faites-vous remonter aux financeurs les faits dont vous avez connaissance afin qu'ils puissent ériger des garde-fous et surveiller l'utilisation de l'argent public ?

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Dans les différents dispositifs que vous avez décrits, est-il prévu d'écouter les hommes qui auraient besoin de parler car ils se sentent susceptibles de passer à l'acte ? S'en occuper permettrait sans doute de les retenir et d'éviter des faits de harcèlement.

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Madame Marais-Beuil, je n'ai pas connaissance d'un cas de figure dans lequel nous aurions été les seuls informés d'un problème sur le tournage d'un film. Cela pourrait arriver, mais cela ne s'est, à ce jour et à ma connaissance, jamais produit.

Nous dispensons une formation à destination de l'ensemble des salariés. Nous partons du principe que nous avons tous, hommes comme femmes, des biais ; en prendre conscience constitue déjà un grand pas en avant. Nous ne pouvons pas présupposer que quelqu'un va commettre un acte répréhensible, mais nous veillons à ce que tout le monde prenne conscience de l'importance de la question du sexisme ordinaire, sans même parler des violences. En matière de VSS, l'appréciation n'entre pas en compte : il y a des règles claires qu'il ne faut pas enfreindre. Il en va de même de la vie en société : on peut parfois avoir envie de tordre le cou de son voisin, mais on se retient. Nous devons investir dans la formation sur ces sujets et nous le faisons : nous ne stigmatisons personne car tout le monde peut potentiellement avoir un comportement inapproprié, mais nous insistons sur le respect des règles. Une personne qui reconnaît avoir des biais me rassure davantage que quelqu'un qui m'assure être parfaitement féministe. L'humilité qui nous pousse à apprendre en permanence et à mieux nous connaître est une vertu. Les séances de formation et la possibilité de s'y exprimer jouent un rôle essentiel, car elles permettent de se rendre compte que la population n'est pas divisée entre ceux qui savent et ceux qui ne savent pas ou entre les bons et les méchants. Nous devons tous progresser ensemble et respecter les autres, les règles et l'évolution des sensibilités : une jeune femme de 20 ans n'a pas la même sensibilité qu'une femme ayant eu 20 ans il y a quarante ans et les débats entre les générations sont utiles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je regrette que vous n'ayez pas complètement répondu à la question de Mme Aurore Bergé.

**Mme Delphine Ernotte Cunci.** Je ne voulais pas être spécifique, mais la réponse est très claire : non, je ne diffuserai pas une œuvre sur le tournage de laquelle une actrice s'est plainte d'avoir subi des VSS.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour la clarté de cette dernière réponse et pour l'ensemble de vos propos et de votre travail. La commission vous remercie toutes et tous d'avoir pris de votre temps pour éclairer ses travaux.

\*

\* \*

**8. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Mathieu Ripka, délégué général de la Société civile des Auteurs-Réalisateurs-Producteurs (ARP), Mme Joyce Dardanne, déléguée générale adjointe, M. Quentin Delcourt et M. Jérôme Enrico, cinéastes de l'ARP (jeudi 14 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant M. Mathieu Ripka, délégué général de la Société civile des auteurs réalisateurs producteurs (ARP), Mme Joyce Dardanne, déléguée générale adjointe de l'ARP, accompagnés de M. Quentin Delcourt et de M. Jérôme Enrico, cinéastes membres de l'ARP.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le monde du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle. Le réalisateur, comme le producteur, occupe un rôle central dans la conduite d'un projet cinématographique. Il est donc le témoin privilégié et parfois, hélas, l'auteur des violences sexuelles et sexistes qui peuvent survenir avant, pendant ou après un tournage.

Comment vos organisations répondent-elles à l'impérieuse nécessité de prévenir ces violences et de les gérer au mieux lorsqu'elles surviennent ? Le mouvement #MeToo a-t-il fait évoluer les pratiques des réalisateurs dans la conduite d'acteurs ? Que faire d'un film qui aurait été entaché par des faits de violences sexuelles ? Quelles propositions souhaitez-vous formuler pour assurer une prévention efficace de ces violences ?

Notre audition, ouverte à la presse, est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Avant de vous laisser la parole, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Jérôme Enrico, M. Quentin Delcourt, Mme Joyce Dardanne et M. Mathieu Ripka prêtent successivement serment.)*

**M. Jérôme Enrico, cinéaste de l'ARP.** L'ARP, fondée en 1987, regroupe des réalisateurs qui sont aussi des producteurs et des auteurs. Notre singularité est donc d'avoir une vision transversale du métier.

Nous sommes très heureux que la commission d'enquête ait été recrée aussi rapidement après la dissolution de l'Assemblée nationale et sommes ravis de pouvoir apporter notre contribution à ses travaux.

Nous sommes connus parce que nous défendons depuis toujours l'indépendance et la diversité, qui se traduit dans la composition de notre organisation par la parité, centrale dans la lutte contre les violences de tous ordres. Transparence et diversité sont au cœur de nos préoccupations et de nos débats depuis toujours. Une plus grande parité au sein même de notre organisation nous semble être la base d'un équilibre qui éloigne les violences. Étant non

seulement cinéaste mais également directeur d'une école de cinéma, j'ai remarqué que depuis que la parité avait été atteinte et même dépassée, nous avons de moins en moins de questions de cet ordre au sein de l'établissement scolaire que je dirige.

Parmi les multiples actions que mène l'ARP, nous avons voulu mettre en lumière le groupe Respect, que vous avez auditionné ce matin. Son travail nous a paru très intéressant car il vise à répondre aux questions que l'on se pose sur la façon de faire face à ces problèmes et sur le chemin à suivre pour rendre notre métier plus vertueux. Celui-ci étant très regardé, il a en effet souvent valeur d'exemple. La table ronde que nous avons organisée avec le député Erwan Balanant, lors de nos Rencontres cinématographiques, était un moment de débat important et nous sommes nous-mêmes en train de réfléchir à la mise en application des différentes propositions du groupe Respect.

Nous avons été les premiers à demander le retrait du président du CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée), Dominique Boutonnat, au moment de sa mise en examen. Nous sommes assez attentifs à ces questions et il nous semblait difficile de continuer le débat avec le CNC d'une manière sereine avec cette épée de Damoclès au-dessus de la tête. Nous avons pris le problème à bras-le-corps en changeant les statuts de l'ARP il y a deux ans pour pouvoir mettre en retrait une personne qui serait impliquée dans une affaire de violences sexistes et sexuelles et même, dès lors qu'une condamnation intervient, pour pouvoir l'exclure définitivement.

**M. Mathieu Ripka, directeur général de l'ARP.** Je souhaite souligner la particularité de nos métiers. Ils rassemblent, sur une période limitée, des personnes qui réalisent le projet d'une vie – et cela ne concerne pas que les réalisateurs. Nous sommes parfaitement conscients que ce cadre peut générer des violences. Nous nous réjouissons donc de la constitution rapide de la commission d'enquête qui, je l'espère, trouvera des moyens pour nous permettre de continuer à exercer ces métiers de la manière la plus informée possible.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quel rôle pensez-vous pouvoir jouer dans l'éradication ou, du moins, dans la limitation au maximum des violences sexistes et sexuelles dans le cinéma ? Depuis le début des auditions, tout le monde affirme faire beaucoup d'efforts mais des violences demeurent. Comment pensez-vous faire véritablement bouger les choses, en n'étant pas seulement ouverts à ce qui est en train de se passer mais en cherchant à modifier le paysage dans lequel vous intervenez ? Vous avez fait part de pistes intéressantes, comme le changement de statuts, mais comment pouvez-vous être vraiment proactifs pour diminuer ces violences et leur impunité ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'organisation récente d'une table ronde lors de vos Rencontres est la preuve de votre implication. Pensez-vous qu'il en va de même pour l'ensemble de vos membres ? J'ai remarqué que la salle s'est largement dégarnie au moment où notre table ronde a débuté. Je vous remercie vraiment pour votre soutien au groupe Respect : il démontre bien que vous, et sans doute la gouvernance de votre structure, souhaitez avancer sur ce sujet.

Après l'émergence de toutes ces affaires et la mise en place de cette commission d'enquête, pensez-vous qu'il faut mobiliser davantage vos adhérents ? Tous les acteurs ont-ils pris conscience de l'ampleur du fléau et des conséquences qu'il peut avoir ?

**M. Quentin Delcourt, cinéaste de l'ARP.** Nos métiers reposent sur des individualités qui doivent former un collectif pour créer une œuvre et la diffuser. C'est compliqué parce que chaque individualité doit suivre son propre chemin. La spécificité de l'ARP est de réunir des réalisateurs producteurs. Les producteurs étant les employeurs, ils ont

la responsabilité morale du collectif. Il leur revient donc de sensibiliser à ces questions et de se montrer intransigeants sur le cadre ainsi posé. Ce mouvement, même s'il est en cours, nécessitera encore un peu de temps. Heureusement, la parole se libère. Le cinéma étant le miroir de la société, il est très important que nous soyons en avance sur ces questions ; nous constatons d'ailleurs que d'autres corps de métiers commencent à parler.

Notre rôle est de sensibiliser chaque membre de nos équipes en rappelant la nécessité de ne tolérer aucune violence, qu'elle soit morale, sexiste ou sexuelle. Des outils ont été mis en place, notamment par le CNC, pour former d'abord les producteurs, puis les techniciens et les réalisateurs. Ce travail est indispensable car un film peut représenter deux ou trois ans de la vie d'un réalisateur ; c'est différent pour les techniciens, qui peuvent faire dix ou vingt tournages dans l'année, ou encore pour les acteurs. Toutes ces singularités sont interconnectées ; le rôle du travail collectif est de ne plus tolérer les violences. À titre personnel, étant un jeune cinéaste de 33 ans, j'apprécie que le milieu du cinéma prenne conscience qu'il est avant tout un lieu de travail, soumis au code du travail, avec des droits et des devoirs. La commission d'enquête que vous menez nous aidera de ce point de vue.

Nous devons faire preuve d'exemplarité. Les débats au sein de l'ARP sur la question de l'exclusion ou de la mise en retrait de membres qui seraient mis en examen ont montré qu'il existait des différences d'appréciation entre les générations de cinéastes. Cela illustre bien les évolutions en cours dans la société. Toutefois, la majorité de nos membres s'accorde sur la question de l'exemplarité.

Nous avons aussi un rôle très important à jouer en matière d'éducation. À titre personnel, je pense qu'il faut être très sévère en cas de dérapage – il y en a encore, en dépit de la médiatisation du sujet. Certaines personnes prennent conscience des actes abusifs qu'elles ont pu commettre de façon naturelle ou, du moins, sans craindre d'être sanctionnées. Il existe une forme d'émulation quand on tourne un film, parce qu'il y a beaucoup d'argent en jeu et beaucoup de stress. Parfois, il y a des dérapages et, dans ces moments-là, se pose toujours la question de savoir ce que va devenir le film. Au sein de notre organisation, nous avons donc le devoir d'éduquer, d'encadrer et de faire entendre que l'on ne doit pas tolérer ces agissements.

**Mme Joyce Dardanne, déléguée générale adjointe de l'ARP.** L'auteur réalisateur a un rôle très important d'impulsion sur le tournage de son film mais aussi d'exemplarité. Au sein de l'ARP, qui est un collectif différent de celui du film, nous essayons de sensibiliser à cette question.

Concernant la modification de nos statuts, nous faisons du prosélytisme auprès d'autres organisations de producteurs, de réalisateurs et de distributeurs pour expliquer comment nous traitons ce sujet et pour faire en sorte que d'autres s'en inspirent. Nous avons mis en place, il y a deux ans et demi, une suspension automatique en cas de mise en examen pour un crime ou un délit puni d'au moins deux ans de prison, ou une suspension automatique en cas de soustraction à une autorité judiciaire étrangère pour des faits de cette nature. La procédure de suspension est encadrée pour éviter toute décision arbitraire et pour empêcher que nous ne nous transformions en tribunal.

L'instruction est contradictoire, avec un appel possible contre la suspension devant l'assemblée générale. De même, nous avons défini de façon très claire le début et la fin de la suspension, en fonction de nombreux critères précis et transparents. La suspension a pour effet la perte de jouissance de l'ensemble des droits attachés à la qualité de membre – droit de vote, éligibilité, etc. –, la fin du mandat exclusif confié à la société en qualité d'associée, la fin du paiement de la cotisation à l'ARP – c'est un détail mais cela fait partie des considérations très

claires auxquelles nous avons réfléchi pour que, de notre côté, nous sachions comment réagir en cas de mise en cause au sein de notre collectif.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez indiqué que la suspension intervenait à partir de la mise en examen. Comment réagissez-vous en cas de rumeurs sur une personne dont les agissements peu recommandables seraient connus ? Je précise que notre commission d'enquête traite des violences sexistes et sexuelles mais aussi des violences morales, voire économiques. C'est un sujet qui nous préoccupe tous.

J'en viens au statut de producteur réalisateur. Le producteur, en tant qu'employeur, est celui qui met tout en musique, qui finance, qui est chargé de faire en sorte que le film soit mené à terme. Mais il est aussi responsable de l'application du code du travail. Avec un producteur réalisateur, la difficulté est encore plus importante car il doit gérer non seulement tous ces aspects mais également la réalisation d'un film qui se trouve être son œuvre, et l'on sait l'attachement qu'une personne peut avoir à son œuvre. Le statut particulier du producteur réalisateur pourrait, et je mets ce terme au conditionnel, l'inciter à être moins regardant sur le respect du code du travail ou des obligations légales. Portez-vous une attention particulière à cette question, par exemple en renforçant les formations ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Votre métier a un rapport au corps particulier. S'il est normal de se focaliser sur la gestion des cas lorsqu'ils surviennent, que faites-vous pour éviter qu'ils ne se produisent ? Cela me semble moins précis. Proposez-vous des formations, des temps d'échange, des débats à vos membres sur le rapport au corps, dans un casting mais aussi dans le jeu ? Les avez-vous informés de l'existence des coordinateurs et coordinatrices d'intimité ?

La difficulté de votre position est que vous êtes à la fois des artistes, des managers, des spécialistes du droit du travail, etc. Une question revient de manière récurrente : comment gérez-vous les temps hors travail sur un tournage, par exemple les soirées, les fêtes, les déplacements ? Menez-vous sur ce point une réflexion concrète avec vos membres ou est-ce simplement à l'état d'intention à ce stade ?

**M. Jérôme Enrico.** Doit-on écarter une personne de la lumière lorsqu'elle est mise en cause, ou bien lorsqu'elle est mise en examen ? C'est le point qui fait le plus débat : quand la suspension doit-elle intervenir si l'on veut tout à la fois préserver la présomption d'innocence et protéger la victime ? C'est assez compliqué car nous avons souvent l'impression de nous substituer à la justice, dont le cours est plus lent.

Dans nos métiers, les tournages ont une durée déterminée, pendant laquelle nous sommes obligés de prendre des décisions. Le travail des productrices du groupe Respect sur ces questions nous a intéressés. Comment agir rapidement et, question corollaire, comment gérer les rumeurs sur les réseaux sociaux ou dans la presse ? Pour ma part, cela me semble difficile. Cela plaiderait presque pour l'instauration d'une clause de confidentialité pour tous les membres d'une équipe de tournage, afin que la communication soit supervisée par quelqu'un. Dès que des rumeurs commencent à se répandre, cela devient incontrôlable. Les films dits abîmés posent un vrai problème : il faut essayer de défendre l'œuvre collective, même lorsqu'il y a eu un incident sur le tournage, parce qu'un film représente beaucoup d'énergie et de travail. Une œuvre collective doit-elle pâtir de la faute d'une personne ?

Le débat reste ouvert, notamment sur la solution à adopter lorsque la sortie d'un film est mise en difficulté par une histoire non pas contemporaine, mais liée à l'un des protagonistes, parfois vieille de vingt ans et qui réémerge aujourd'hui. La réflexion est en cours sur les meilleures façons d'y faire face, dans le métier comme au sein de l'ARP, mais

nous n'avons pas encore trouvé toutes les solutions.

**Mme Joyce Dardanne.** Notre collectif a décidé de retenir la date de mise en examen par un juge d'instruction français ou une mesure équivalente prononcée par une juridiction européenne. La rumeur n'est donc pas le déclencheur de la suspension automatique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ni la rumeur, ni le témoignage. La justice ne sanctionne que 0,7 % des viols et le nombre de mises en examen est à peine plus élevé, à 1,4 %. C'est vraiment très faible. Je le rappelle parce qu'on nous renvoie toujours à la justice sur ces questions, alors que celle-ci est largement défailante.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-il envisageable d'auditionner la personne mise en cause au moment non pas de la mise en examen mais du dépôt de plainte, avant de prendre éventuellement une décision ? J'ai conscience que c'est compliqué car c'est un travail qui peut s'apparenter à celui d'un enquêteur.

**M. Jérôme Enrico.** Les statuts prévoient une démarche contradictoire à partir du moment où il y a une mise en cause, pour se forger une opinion sur ce qui se passe.

**Mme Joyce Dardanne.** Oui, mais c'est postérieur à la mise en examen. Nos statuts ne prévoient pas de le faire antérieurement mais ils sont évidemment perfectibles. La mise en examen n'est que la première étape, certes tardive et incertaine, et qui aboutit rarement à des condamnations – nous espérons que ce sera de moins en moins le cas. Cette réflexion sur le moment de bascule pourra évoluer en tenant compte des débats qui occupent notre profession et des commentaires que vous serez amenés à formuler.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La mise en examen ne paraît pas constituer le moment le plus adéquat car elle peut déboucher sur un non-lieu. Pourquoi vous en tenir à la mise en examen ? Pourquoi pas la plainte ?

Je vous rappelle mes questions sur le rapport au corps, sur le hors temps de travail *stricto sensu* et sur le métier de coordinateur et coordinatrice d'intimité.

**M. Quentin Delcourt.** Comme les entreprises, les films sont de taille variée – petits, moyens, gros – et chaque tournage est unique, qu'il s'agisse de l'organisation des équipes ou de la structure financière. Or il n'arrive jamais que le producteur et le réalisateur soient la même personne : sur un plateau, il est presque impossible de porter les deux casquettes. Les réalisateurs qui produisent leur propre film ont été chercher de l'argent en amont du projet puis délèguent presque systématiquement la production pendant le tournage à des coordinateurs et délégués de production. En effet, les comédiens, techniciens et prestataires entretiennent avec le réalisateur des rapports différents de ceux qu'ils ont avec le producteur – avec qui ils peuvent aborder des questions concrètes telles que le temps de travail, l'argent, d'éventuels problèmes de respect, et ainsi de suite. Avec le metteur ou la metteuse en scène, au contraire, ils privilégient les discussions artistiques pour ne pas faire dévier le projet commun à toutes les équipes.

Pendant le tournage, en particulier lorsque les équipes sont en déplacement, il y a parfois de la porosité entre les questions professionnelles et les questions personnelles. C'est une situation très complexe. Les films se font à partir de la part intime de chacun, de son talent bien sûr mais aussi de son corps et de son engagement physique. Quand on parle du corps, on pense d'emblée aux acteurs et actrices qui, par leur profession même, exposent leur corps, mais la question englobe aussi les autres membres de l'équipe – qu'il s'agisse d'une technicienne, d'une accessoiriste, etc. Prenons l'exemple concret d'une scène tournée dans

une piscine – un lieu clos où il fait chaud. Les comédiens sont en maillot de bain, mais il arrive que les autres personnes présentes soient peu vêtues. C’est une situation qu’il faut savoir encadrer.

Encore une fois, les discussions actuelles autour du corps portent surtout sur les comédiennes et comédiens, mais chacun d’entre nous a un corps et, sur un tournage, il est souvent mis à rude épreuve compte tenu de l’engagement requis. Or le corps doit être respecté, durant les heures de travail comme en dehors – lors des heures de sommeil, des moments de détente et des journées de repos, par exemple. Pendant ce temps-là, qui est souvent collectif – les équipes partagent des lieux de résidence –, le corps et l’intimité doivent être respectés.

Des mesures existent déjà. Un nombre croissant de producteurs établissent des chartes de bonne conduite – j’en ai moi-même fait l’expérience – imposant le respect de l’intimité de chacun, notamment lorsque les équipes sont hébergées dans les mêmes hôtels ou locations.

La production, quant à elle, doit être vigilante à titre préventif sur plusieurs points qui semblent évidents mais qui, pour des raisons économiques, ne le sont pas toujours. Pendant longtemps, par exemple, il était courant de loger des techniciennes et techniciens dans les mêmes chambres d’hôtel pour réduire les dépenses, compte tenu du prix des chambres individuelles dans les hôtels ; mais c’est dans ce type de situations, entre autres, qu’ont été observés des dérapages voire des viols – un viol n’étant ni un simple dérapage ni un geste anodin mais un acte criminel. Quoi qu’il en soit, c’est dès le stade de la production qu’il faut envisager un sacrifice financier afin d’individualiser autant que possible le temps personnel des employés pour assurer leur sûreté.

Sur le plateau, il faut prévoir des coordinateurs d’intimité en cas de scènes de nudité ou de scène physiques difficiles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J’entends qu’à titre individuel, vous êtes conscients du problème, mais l’ARP agit-elle en tant que telle ? En outre, le temps hors travail a été évoqué mais il faut aussi parler des castings.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Comme vous, le groupe Canal+ s’est doté d’un mécanisme de signalement pour faire en sorte que les alertes soient traitées. Je comprends la difficulté de la situation mais, lorsqu’un comportement est manifestement hors des clous, quel est votre rapport à la justice ? Lui adressez-vous des signalements ? Les règles établies en interne, en effet, ne suffisent pas toujours, et pour cause.

Ensuite, puisque vous dirigez des réseaux, envoyez-vous à vos membres des informations régulières et formelles concernant les violences sexuelles et sexistes, et les discriminations en général ? De quelle nature ?

Certains tournages impliquent des mineurs. Des mesures spécifiques sont-elles prévues ?

Enfin, monsieur Enrico, puisque vous dirigez une école de cinéma, adressez-vous des messages particuliers à vos étudiantes et étudiants ?

**Mme Claire Marais-Beuil (RN).** Vous avez évoqué les sanctions prononcées à l’égard de membres de l’ARP. Valent-elles aussi pour les équipes de tournage ? Celles-ci appliquent-elles les mêmes règles ? Si oui, qu’advient-il du tournage d’un film au cas où une sanction est prise en cours de route, par exemple à l’encontre du réalisateur ou d’un acteur,

avec le risque de mettre à mal le travail de toute une équipe et de compromettre les investissements importants qui ont été réalisés très en amont ?

Comment associez-vous les familles, en particulier les parents, à l'accompagnement des mineurs participant à un tournage ?

**M. Jérôme Enrico.** Il va de soi que nous devons répondre aux signalements lorsqu'ils surviennent – mais je n'ai jamais eu affaire à ce cas de figure.

En ce qui concerne le rapport à la justice, comme d'autres écoles, l'école de cinéma que je dirige a depuis très longtemps adopté des outils tels que la charte Respect et des chartes de bonne conduite signées par les élèves et par les enseignants. Les écoles, qui sont de grosses entreprises, ont donc une longueur d'avance, en quelque sorte.

Il existe en outre un fait générationnel. Ma génération a été moins sensibilisée aux violences sexistes et sexuelles que les générations suivantes. À l'Esec, nous avons non seulement atteint mais dépassé la parité parmi les élèves : les filles sont plus nombreuses que les garçons. Dans les quelques cas d'incident que nous avons connus, nous avons accompagné la plaignante dans ses démarches afin qu'elle porte plainte auprès des autorités compétentes, et nous avons convoqué le mis en cause pour l'entendre et discuter avec lui. Contrairement aux tournages où les choses se font en flux tendu, on peut plus aisément prendre des mesures étalées dans le temps dans une école – par exemple reporter la scolarité en attendant une éventuelle décision de justice.

En clair, dans les écoles, l'information sur les violences sexistes et sexuelles et sur l'exercice vertueux des métiers est déjà très développée. En outre, la génération actuelle des étudiants, qui sont les acteurs et actrices, réalisateurs et réalisatrices de demain, se sentent déjà très concernés par la question. Je vois un motif d'espoir dans le fait que les violences reculent voire disparaissent dès qu'on atteint la parité dans les effectifs d'étudiants, mais cela vaut aussi pour les équipes de tournage et le corps enseignant des écoles de cinéma.

Quant aux tournages avec des mineurs, ils sont déjà très encadrés en France. Ils sont soumis à autorisation préfectorale. Jusqu'ici, l'accompagnement par une personne dédiée n'était pas obligatoire mais va le devenir. Les règles sont très contraignantes – à juste titre : en deçà d'un certain âge, un enfant ne peut pas tourner plus de quatre heures dans la journée, par exemple. Les conditions de tournage sont très contrôlées : on ne peut évidemment pas faire n'importe quoi.

Enfin, il va de soi que nous parlons du rapport au corps avec les étudiants. En juin, nous avons justement organisé un débat sur ces questions avec une coordinatrice d'intimité ; chacun a pu exprimer son point de vue ou faire part de son expérience. Le débat est donc très vivant parmi les jeunes générations qui feront le cinéma de demain ; il mériterait peut-être d'être encouragé davantage au sein des générations plus anciennes, dont la mienne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À chaque audition, on nous parle d'une charte – c'est presque devenu un sujet de plaisanterie entre nous. Des chartes, il y en a partout ; apparemment, tout le monde en a adopté une. J'y vois tout à la fois le signe d'une volonté et d'une incapacité. Une charte, en effet, n'est pas contraignante ; c'est une déclaration d'intentions. Leur multiplication montre qu'il manque des choses dans la loi, sans quoi il ne serait pas nécessaire d'en rédiger autant. Selon vous, quelles sont les lacunes du droit qu'il est nécessaire de combler par des chartes ?

Autre question : vous excluez vos membres lorsqu'ils sont mis en examen, mais une

procédure est-elle prévue pour un producteur-réalisateur qui aurait masqué quelque chose sur son tournage ? C'est tout de même le cas le plus courant : une personne fait tout pour dissimuler un incident afin qu'il ne s'ébruite pas. Nous en avons eu un témoignage. Or il semble qu'il serait moins coûteux de masquer un incident que de faire en sorte que les victimes soient prises en charge.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous sommes en effet preneurs de vos propositions d'amélioration du cadre législatif. Pensez-vous que la loi est suffisante ? Le code du travail, déjà très protecteur, doit-il l'être encore davantage ? Faut-il le renforcer dans vos secteurs respectifs ? Faut-il développer la culture de la contractualisation entre les parties prenantes à un tournage ? Les professionnels du cinéma sont-ils selon vous assez formés au droit existant ? Les écoles de cinéma devraient-elles dispenser une formation obligatoire en droit pénal et en droit du travail ?

**Mme Joyce Dardanne.** Pour répondre à la question sur l'omerta et les incidents qui seraient dissimulés, les statuts de l'ARP prévoient que l'exclusion d'un associé peut être prononcée par l'assemblée générale convoquée à la requête du conseil d'administration pour des motifs comprenant notamment une infraction grave aux règles de la probité professionnelle. Nous n'avons jamais eu à connaître de tels cas, mais cette disposition permettrait sans doute de les traiter.

**M. Jérôme Enrico.** L'un des axes centraux du rapport Respect consiste à permettre aux victimes de s'exprimer sans craindre de mettre en péril tout le projet dans lequel elles sont impliquées. Il est parfois très difficile pour une actrice victime de violence sur un tournage de se résoudre à menacer l'avenir du film dans son ensemble en portant plainte. S'il n'est peut-être pas nécessaire de renforcer la loi, au moins faudrait-il étoffer la réglementation pour alléger la charge qui pèse sur les victimes.

**M. Quentin Delcourt.** Nous utilisons de plus en plus la ligne d'écoute soutenue par le ministère de la culture et organisée par le groupe Audiens. C'est un outil utile et efficace qui permet aux victimes de parler à un tiers extérieur sans être directement confrontées à une autre partie prenante du projet auquel elles participent. Il a fallu un peu de temps pour mettre sur pied cette cellule d'écoute et pour la faire connaître, mais elle commence à porter ses fruits : elle a reçu 2 735 appels ou courriers électroniques depuis son lancement.

Il se produit une véritable prise de conscience du fait que les métiers du cinéma sont des métiers à part entière et qu'ils obéissent au code du travail. La formation que le CNC organise sur les violences sexistes et sexuelles nous oblige à nous pencher sur les droits et devoirs de chacun. Certes, l'omerta existe. Nombreux sont aussi ceux qui ont du mal à faire la distinction entre le temps du travail et le reste de la vie. Le cinéma est un métier de passion, dit-on souvent, qui se confond avec la vie. Peut-être la prise de conscience est-elle encore trop lente, mais le fait est que nombreux sont ceux qui découvrent le droit qui s'applique dans ce secteur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Certes, et vous n'êtes pas le premier à nous le dire, mais comprenez qu'on puisse s'étonner qu'il faille encore préciser en 2024 que ces métiers relèvent du code du travail.

**M. Mathieu Ripka.** L'ARP intervient beaucoup dans le champ réglementaire voire politique, mais à ce stade, pas dans le champ social : elle ne prend pas part aux discussions sur les conventions collectives. Elle n'est donc pas directement compétente pour traiter de ce qui se passe sur les tournages.

En revanche, elle est un espace de discussion – et ces discussions concernent tout le monde, car il s’agit bien de réfléchir à la pratique du métier.

Dans le champ réglementaire, nous agissons pour défendre nos valeurs : indépendance, transparence et, surtout, diversité – avec son corollaire évident, la parité, car l’une ne va pas sans l’autre. C’est notre premier objectif et nous faisons tout pour l’atteindre : on constate en effet que la parité est synonyme de réduction des problèmes.

Que manque-t-il dans la loi ? Peut-être précisément, l’accès à la loi – un accès permanent. Les tournages ont lieu partout et tout le temps. Il faudrait un lieu permettant d’établir si l’on fait n’importe quoi ou pas. En tant qu’ancien producteur, je sais qu’on est parfois obligé d’inventer des solutions sans vraiment savoir si elles sont conformes à la loi. Certes, nul n’est censé ignorer la loi, mais un lieu d’accès au droit serait sans doute très utile.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Par exemple sous la forme d’une ligne téléphonique qui serait placée sous la responsabilité du CNC ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certains métiers sont encadrés et supposent de suivre un cursus dédié. Pour être coiffeuse ou coiffeur, par exemple, il faut être titulaire d’un certificat d’aptitude professionnelle (CAP) de coiffure. Peut-on imaginer pour les métiers du cinéma un tronc commun de formation au droit, qui serait obligatoire pour tous ? Il va de soi que les producteurs, qui sont des employeurs, doivent connaître le droit ; mais les comédiennes et comédiens, s’ils connaissaient mieux leurs droits, pourraient par exemple se pencher sur leurs contrats, en lien avec leur agent, et en comprendre les détails. De même, tout témoin d’un incident survenu sur un plateau, connaissant les règles, pourrait signaler une atteinte au droit. Bref, la connaissance de la loi permettrait de faciliter les signalements.

Pensez-vous qu’il faille renforcer la dimension juridique de la formation aux métiers du cinéma ?

**M. Jérôme Enrico.** Ce serait sans doute utile. La plupart des écoles de cinéma font déjà de la formation – peut-être insuffisamment – dans plusieurs domaines, par exemple le droit d’auteur, la réglementation et les codes de bonne conduite.

En tant qu’auteurs-réalisateurs-producteurs, nous avons presque tous suivi la formation obligatoire de producteur du CNC, qui nous sensibilise à ces questions avant les autres. Il est question d’étendre la formation aux autres professionnels du cinéma, comme les techniciens.

Nous rencontrons – comme d’autres secteurs de la société – une autre difficulté : la vitesse de la justice dès lors qu’elle est saisie. En cas de litige relatif au droit d’auteur, il existe des mécanismes de conciliation – notamment l’Amapa, l’Association de médiation et d’arbitrage des professionnels de l’audiovisuel. Peut-être pourrait-on envisager la création d’un comité *ad hoc* indépendant dans le domaine des violences sexistes et sexuelles, qui n’aurait aucun lien avec les parties concernées et qui pourrait les entendre. Le temps long de la justice nous met parfois en porte-à-faux face au temps court du cinéma. Il arrive que les différentes parties du droit – droit d’auteur, droit du travail – se télescopent. Sans doute serait-il utile qu’une commission – qui serait davantage qu’une simple cellule d’écoute – puisse établir ce que dit le droit en cas de litige dans nos métiers.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un tel outil serait différent, en effet, d’une simple ligne d’écoute. Il faut distinguer entre le droit du travail et ce qui relève de la justice. La présomption d’innocence, qui est à juste titre l’objet de toutes les passions, ne s’applique

pas en droit du travail, où le principe supérieur est celui de la mise en sécurité des personnes. C'est au nom de ce principe qu'il est possible, par exemple, de suspendre une personne à titre conservatoire pour éviter qu'elle mette d'autres personnes en danger, en attendant une éventuelle instruction judiciaire.

Or l'application de ce principe me semble encore assez floue dans l'exercice de vos métiers. Vous avez pourtant une responsabilité particulière, car vous êtes le maillon central de l'existence d'un film et un acteur incontournable dans le monde du cinéma. J'entends vos intentions, qui sont louables, mais comment envisagez-vous de passer à l'action pour que les choses changent ?

**M. Quentin Delcourt.** L'ARP en tant que telle n'a pas d'impact sur un tournage. Elle peut en revanche sensibiliser et adopter des comportements exemplaires. Pour que les choses changent, on pourrait aussi demander qu'aucune interaction sur un tournage n'implique que deux personnes. Avec trois personnes au minimum, nul ne se retrouverait isolé, ce qui éviterait de laisser la vulnérabilité de l'un face au pouvoir de l'autre et de devoir confronter deux versions seulement. On le voit déjà : sur certains lieux de travail, les portes doivent rester ouvertes et un tiers doit toujours être présent. C'est aussi une manière pour les porteurs de projet de se protéger et de se rassurer, car ce type de situation génère du stress, dès le casting.

Multiplier les formations ne peut qu'être utile, mais il serait encore plus efficace à court terme de désigner sur les tournages une personne référente qui connaît le droit. C'est déjà le cas des coordinateurs d'intimité, ou des référents pour les questions écologiques et éthiques, qui pourraient peut-être cumuler leur champ d'intervention avec les questions juridiques. Ils pourraient faire le point sur les enjeux en début de tournage, et le refaire en cours de route – car un tournage, c'est un va-et-vient constant où de nouvelles équipes arrivent au fil de l'eau. La désignation d'un référent unique permettrait aussi de gérer les individualités.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je comprends bien que l'ARP n'est pas directement présente sur les plateaux, mais elle peut aussi être un lieu de réflexion, hors d'un cadre juridique. Votre rôle est essentiel dans la bataille culturelle, mais je sens presque en vous une difficulté à l'appréhender, comme si vous ne saviez pas par quel bout prendre la question – les enjeux économiques ou les enjeux de réputation, par exemple, qui sont considérables pour vous et sans doute bien supérieurs à beaucoup d'autres risques. Je vois un paradoxe entre l'importance du sujet pour l'ARP en tant qu'association, et la difficulté que vous semblez avoir à vous en emparer, en citant d'autres acteurs, le CNC ou le groupe Respect notamment. Ne faut-il pas utiliser l'ARP comme espace où libérer la parole, soulager l'angoisse mais aussi formuler des propositions concrètes d'évolution des métiers du cinéma ?

**M. Quentin Delcourt.** Je rappelle que nous avons été les premiers à demander le retrait de Dominique Boutonnat dès sa mise en examen. C'est tout de même une prise de risques, y compris dans le cadre du dialogue que nous entretenons avec les pouvoirs publics, mais nous n'avons jamais flanché – et nous ne flancherons pas.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Que sont les feuilles de service ? Sont-elles bien utilisées ? Nous avons cru comprendre lors d'autres auditions qu'elles n'étaient pas une priorité. C'est pourtant un outil qui permet à l'inspection du travail de conduire ses contrôles, en particulier lorsque des mineurs sont concernés.

**M. Jérôme Enrico.** En effet, les feuilles de service sont importantes, bien qu'elles ne soient pas forcément lues par tout le monde. Elles résument tous les éléments liés à une journée de tournage. Elles constituent donc un point de repère à la fois pour les assurances et pour les autorités publiques. Elles servent aussi de moyen de communication simple et

quotidien entre la production et l'ensemble de l'équipe du film. Si elles ne sont pas toujours lues, c'est parce que la plupart des personnes qui travaillent sur un tournage savent déjà ce qu'elles contiennent. Elles n'en restent pas moins un témoignage important qui permet de consulter les horaires de préparation, par exemple.

**M. Quentin Delcourt.** Le problème des feuilles de service est qu'elles sont actualisées chaque jour en fonction de l'heure à laquelle le tournage a pris fin la veille. Or, si le tournage a pris fin à deux heures du matin et que la feuille de service du jour suivant est envoyée à quatre heures, on est naturellement en droit d'espérer que les destinataires dorment pour récupérer. Néanmoins, c'est un outil de communication et d'organisation du travail. Depuis deux ou trois ans, des indications y sont souvent ajoutées sur l'exigence de respect, la lutte contre la LGBTphobie et le racisme, etc. Comme toute nouveauté, elle a été remarquée, mais elle est désormais banalisée, de sorte que la feuille de service n'est vraiment qu'un simple outil technique destiné aux équipes. Elle peut certes servir *a posteriori* en cas de contrôle du respect du droit du travail, mais à mon sens, ce n'est pas une source totalement fiable.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans certains pays, les États-Unis notamment, les contrats de travail contiennent des descriptions très précises des scènes de nu ou d'intimité, et tout ce qui sera demandé au comédien ou à la comédienne est encadré en amont. Peut-être même cette pratique s'étend-elle aux techniciens et techniciennes pour détailler ce qu'ils pourraient être conduits à voir sur un tournage. Une telle évolution juridique vous semble-t-elle nécessaire ?

**M. Quentin Delcourt.** Totalement. Une source passée et présente de nombreux problèmes tient à l'écart important qui existe entre ce qui est écrit dans le scénario et ce qui paraît à l'écran. Au risque de me faire des ennemis, je crois qu'il faut cesser de penser que tout se crée sur le tournage grâce à la magie du moment, l'inspiration instantanée. Lors de scènes difficiles, qu'elles soient de nudité ou de violence physique ou morale, certains metteurs en scène sont très violents à l'égard de leurs acteurs dans le but de faire émerger des émotions. On peut éviter ces situations dès lors que ce qui est accepté dans un scénario se retrouve effectivement à l'écran. Ainsi, les comédiens et comédiennes qui jouent les scènes – et les techniciens et techniciennes qui y assistent – ont conscience dès qu'ils s'engagent pour un film des scènes qu'ils auront à tourner. Pour les acteurs, il s'agit aussi de diffuser une image d'eux-mêmes dans le monde entier et pour le reste de leur vie. Or il est arrivé trop souvent qu'un réalisateur décide en cours de tournage, prétendant avoir eu une illumination, qu'une actrice devait se faire violer. Cela ne doit pas être possible – ou alors en lien avec l'agent, dans le cadre d'une reprise de contrat. Tout contrat porte en effet sur une mission et un scénario précis. Il va de soi que les scénarios soient réécrits et que les versions successives soient ajustées en cours de tournage, mais à mon sens, les scènes de nudité ou de violence et celles qui impliquent des enfants doivent être beaucoup plus encadrées. On le fait très bien aux États-Unis.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je comprends donc que vous êtes favorable à ce que les contrats soient précisés pour mieux cadrer les choses, même s'il devait en résulter une contrainte supplémentaire sur les plateaux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il existe en effet une forte différence culturelle entre le cinéma d'auteur français et le cinéma américain – qui peut aussi être d'auteur, et très bon. Je m'étonne de la différence de préparation des tournages entre ces deux cultures. Les Américains font un séquençage très précis, même s'il y a aussi en France des réalisateurs qui sont très minutieux dès l'amont du tournage. Les coordinatrices d'intimité que nous avons auditionnées ont expliqué qu'elles avaient des difficultés à travailler avec certains réalisateurs, qui jugeaient intrusive leur présence et excessif le fait qu'on leur dise comment tourner la scène de manière à respecter les comédiens et les autres personnes présentes sur le plateau.

Que pensez-vous de la présence de coordinatrices d'intimité ? Peut-on envisager qu'elle soit obligatoire dès lors que des scènes de nudité ou d'autres scènes gênantes sont prévues ? Les comédiennes et comédiens pourraient-ils, en lien avec leurs agents, exiger cette présence et en faire une condition de leur participation au tournage ?

**M. Quentin Delcourt.** Il est vrai que l'agent joue un rôle essentiel lors de la contractualisation. À travers lui, les comédiens et comédiennes peuvent présenter des demandes, qui seront ensuite acceptées ou non. Quoi qu'il en soit, le contrat est la base ; une fois qu'il est conclu, il n'y a plus de retour en arrière. Je suis donc favorable à ce qu'il soit très détaillé.

En tant que metteur en scène, je ne considère pas du tout un coordinateur d'intimité comme une intrusion dans mon travail. Ce n'est pas lui qui met en scène le film, ni qui joue à la place des acteurs. Si une comédienne ou un comédien demande la présence d'un coordinateur d'intimité, c'est son droit ; ce n'est que du bon sens et il n'y a là aucune intrusion.

On tourne beaucoup de films en France ; c'est une richesse culturelle et il ne faut surtout pas que cela change. Le métier de coordinateur d'intimité étant nouveau, il faudra du temps pour former des professionnels. En attendant, ne faut-il pas insister sur les « premières fois », si importantes ? Une scène d'intimité n'a pas le même impact sur des comédiens qui jouent ensemble pour la première fois que sur des comédiens qui ont déjà tourné plusieurs fois dans les mêmes films et qui se connaissent déjà. Peut-être faudrait-il commencer par rendre obligatoire la présence d'un coordinateur d'intimité sur les premiers films, ou lorsque des acteurs jouent pour la première fois des scènes difficiles ensemble. Je pense que ce serait utile.

**M. Mathieu Ripka.** Je signale simplement qu'il existe de gros films américains, très préparés, sur lesquels des violences se produisent. Inversement, il arrive que de tout petits tournages très mal préparés se passent très bien.

Le scénario est le seul élément concret qui rassemble les gens avant le tournage d'un film. Les contrats sont moins précis qu'un scénario, même s'ils le complètent. Or, pour diverses raisons historiques et artistiques, le scénario n'a pas toujours été traité en France comme ce lien initial qui constitue une partie du capital du film, un des éléments constitutifs, avec la capacité du réalisateur et celle du producteur, de sa force. C'est parce qu'un scénario est bon qu'on peut trouver des financements, mobiliser des acteurs connus et motiver des équipes. Il est sans doute possible d'agir sur cet élément central.

L'ARP, quant à elle, peut agir dans trois directions. D'abord, soutenir les initiatives du secteur et des victimes, en étant à l'écoute et en se faisant ensuite force de proposition – y compris en reprenant certaines des propositions formulées ici même. Ensuite, faire le lien avec les autres organisations professionnelles que nous connaissons bien – le CNC notamment – et avec vous, puisque nous avons accès à l'Assemblée, par exemple. Enfin, l'ARP conduit une action culturelle volontariste qui est à l'image de son action politique. C'est dans ce cadre qu'on peut notamment aborder le rapport au corps, à la guerre ou à l'amour – par exemple à l'occasion de soirées de la création. Des discussions existent déjà, même si je suis convaincu qu'on peut mieux faire pour informer nos membres de manière régulière et formelle des initiatives qui sont prises dans le secteur pour lutter contre les violences et, ce faisant, pour améliorer certaines pratiques. Encore une fois, nous sommes une organisation de cinéastes qui se rassemblent pour produire des propositions, des idées, des réflexions.

Enfin, pour l'avoir vécu moi-même, je sais une chose : la rumeur peut tuer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais la non-prise en charge des victimes aussi.

**M. Mathieu Ripka.** Absolument.

**Mme Joyce Dardanne.** Parmi les actions culturelles que nous menons et qui sont indirectement liées aux violences figure la mise en valeur des femmes cinéastes. Nous les mettons en lumière depuis des années à l’occasion de master classes, lors de rencontres avec des réalisatrices à qui nous proposons de rejoindre le collectif pour qu’elles nourrissent de leur vision et de leurs idées les débats que nous avons et que nous devons continuer d’avoir.

Par ailleurs, notre action de communication autour de ce qui existe déjà se fait beaucoup à l’oral – et moins de manière formelle – pour expliquer, par exemple, l’extension de l’obligation de formation à toutes les équipes de tournage. Nous diffusons auprès de l’ensemble des professionnels – réalisateurs mais aussi producteurs, distributeurs, acteurs institutionnels – tous les supports de communication d’Audiens, qui a longtemps été le partenaire de nos rencontres. Mais il va de soi qu’on peut toujours faire mieux – sans quoi cette commission d’enquête n’existerait pas.

**M. Quentin Delcourt.** Un mot sur le scénario et les contrats tels qu’ils se pratiquent aux États-Unis – c’est une question à laquelle je suis particulièrement sensible car j’ai appris le cinéma en Amérique du Nord. Le scénario est un contrat passé non seulement avec les acteurs mais aussi avec les financeurs. Or il existe à cet égard une différence réelle entre les États-Unis et la France : aux États-Unis, le métier de scénariste est distinct de celui de réalisateur dans la plupart des cas. Dès lors, le réalisateur ne peut pas modifier le scénario à sa guise. Dans ces conditions, c’est sur la base contractuelle du scénario que le réalisateur, les financeurs et les acteurs s’engagent à faire un film.

En France, il faut préserver le système vertueux de financement public du cinéma, qui a permis de ne pas affaiblir trop gravement le secteur durant la pandémie. Toujours est-il que les financements sont décidés sur la base d’un scénario. Peut-être est-il possible de durcir les conditions d’obtention de financements en imposant le respect du scénario. Il est arrivé plusieurs fois que des commissions regardent le film une fois tourné et y découvrent des scènes qui ne figuraient pas dans le scénario initial, au point que des sanctions ont parfois été prises – je pense au cas inédit, l’an dernier, du film de Catherine Corsini.

Nous devons prendre conscience que le système vertueux de la France est une chance mais qu’en contrepartie, il impose des responsabilités. Il faut donner ce qui a été vendu et pas autre chose, sans quoi l’argent peut être refusé. Voilà qui pourrait aider, car la sanction financière a du poids dans l’éducation de nos métiers.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie.

\*

\* \*

**9. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Barbara Rousseil, directrice Associations, collectivités et entreprises à la MAIF, M. Sylvain Mortera, directeur général du groupe Aréas Assurances et M. David Sultan, directeur courtage et M. Hugo Rubini, courtier (jeudi 14 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous terminons notre journée en recevant les principaux assureurs du cinéma. La question du coût associé à la gestion d'un fait de violence sexuelle sur un tournage est en effet revenue de façon récurrente au cours de nos auditions. Nous accueillons Mme Barbara Rousseil, directrice Associations, collectivités et entreprises à la Maif, M. Sylvain Mortera, directeur général du groupe Aréas Assurances, M. David Sultan, son directeur du courtage, et M. Hugo Rubini, fondateur d'une entreprise spécialisée dans l'assurance des films, du tournage à la postproduction.

En 2020, monsieur Rubini, le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) vous a confié une mission visant à trouver une solution pour couvrir dans les contrats d'assurance des tournages le risque de fait de harcèlement. Une clause figure depuis lors dans les contrats proposés par la Maif et Aréas. Le bilan nous en intéressera particulièrement, même si cette clause ne suffit pas, évidemment, à résoudre tous les problèmes. Nous serons ravis d'examiner avec vous les nécessaires évolutions à envisager.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Barbara Rousseil, M. Sylvain Mortera, M. David Sultan et M. Hugo Rubini prêtent successivement serment.)*

**Mme Barbara Rousseil, directrice Associations, collectivités et entreprises à la Maif.** Je vous remercie de nous donner la parole. Je vais vous présenter rapidement les raisons pour lesquelles la Maif s'est engagée aux côtés d'Aréas dans l'assurance de l'arrêt de tournage en cas de violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS). La Maif est une mutuelle d'assurance membre de l'économie sociale et solidaire. Société à mission depuis 2020, nous avons inscrit dans nos statuts des objectifs sociaux et environnementaux, dont l'un visant à construire une société plus solidaire. Dans ce cadre, même si la Maif est principalement un assureur dommages auprès des particuliers, nous sommes très engagés dans toutes les questions d'évolution de la société et nous accompagnons depuis de nombreuses années le secteur de la culture.

Lorsque le CNC a exprimé le besoin de couvrir les VHSS, il était donc assez logique que nous les accompagnions, avec Aréas. La nouvelle clause a été introduite en 2021 dans l'ensemble des contrats qui couvraient l'arrêt de tournage dans le secteur du cinéma, gratuitement et sans condition. L'objectif principal était, pour nous, de contribuer à libérer la parole, en facilitant l'arrêt de tournage dans ce type de situation. En tant que co-assureur, nous supportons le risque financier, mais nous n'assurons ni la gestion des contrats, ni la gestion des sinistres.

La Maif salue la reprise des travaux de votre commission et l'avancée dans la prise de conscience des violences sexistes et sexuelles. Néanmoins le chemin reste long. En tant qu'assureurs, nous faisons montre d'humilité sur le rôle réel que nous pouvons tenir. Nous avons bien conscience que la garantie que nous avons prévue ne suffit pas à couvrir toutes les problématiques des violences sexistes et sexuelles dans le secteur de la culture.

**M. Sylvain Mortera, directeur général du groupe Aréas Assurances.** Aréas Assurances est une petite entreprise qui fait également partie de l'économie sociale et solidaire. En avril 2020, nous avons répondu présent avec trois autres mutualistes, dont la Maif, pour assurer le risque covid et permettre à l'activité de redémarrer dans des conditions sanitaires et économiques acceptables.

En juin 2021, à la suite de l'étude confiée par le CNC à M. Rubini, nous avons décidé de couvrir les suspensions de tournage liées à des violences et à du harcèlement sexistes et sexuels, afin d'aider à la libération de la parole des victimes – on verra que ce n'est pas si simple. Nous faisons aussi preuve de beaucoup d'humilité. Les vrais héros et les vraies héroïnes sont ceux et celles qui osent porter plainte.

Les réassureurs ayant disparu du marché de l'assurance cinéma, nous nous sommes associés afin de réunir les capitaux nécessaires pour couvrir un risque de forte intensité – il suffit du grave accident de ski d'un acteur ou de l'accident vasculaire cérébral d'une actrice pour que cela coûte très cher. Nous travaillons avec des productions plutôt modestes et assurons 30 à 40 % des films français. Nous essayons d'œuvrer de manière intelligente, parce que, pour nous, la culture et le logement sont des segments importants de la cohésion sociale. Si nous sommes fiers d'appartenir à ce secteur d'activité, nous ne restons que des appuis pour essayer de libérer la parole. Les vrais héros sont ceux qui osent porter plainte. Il faut que la peur change de camp et soit du côté des coupables plutôt que des victimes.

**M. David Sultan, directeur courtage du groupe Aréas Assurances.** Les souscriptions pour les assurances de tournage et de spectacles sont faites par mes équipes.

**M. Hugo Rubini, courtier assurances cinéma.** J'ai créé en 1995 un cabinet de courtage spécialisé dans les risques audiovisuels. Nous sommes une petite équipe indépendante de huit personnes. Nous faisons de l'intermédiation entre des producteurs de cinéma, de publicité et de télévision et des assureurs afin de trouver les meilleures conditions d'assurance pour chaque projet.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si vous n'assurez que 30 à 40 % de la production cinématographique, qui assure le reste ?

Pourriez-vous nous rappeler quelles sont les clauses que vous avez introduites ? Comment s'appliquent-elles ? Sont-elles suffisantes ? Pourrait-on imaginer des clauses plus puissantes, en quelque sorte, qui aillent au-delà des cinq jours d'arrêt de tournage pour sécuriser les films ? Pourrait-on également imaginer une assurance réputationnelle, pour les cas où des films seraient abîmés par des faits commis pendant le tournage et se démonétiseraient, l'assureur pouvant alors se retourner au civil contre les auteurs des faits ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quels dispositifs incitatifs mettez-vous en œuvre auprès des équipes pour éviter d'en arriver à appliquer la clause ?

**M. Hugo Rubini.** La première assurance concerne la fabrication du film, autrement dit les semaines de tournage : on assure la présence des comédiens, celle du décor, des caméras, des costumes. Il suffit d'une personne en moins pour que le tournage s'arrête et que l'assureur engage son contrat et paie pour les retards pris. C'est le métier de base, qui existe depuis une quarantaine d'années : assurer la fabrication d'un document audiovisuel – tournage, montage, livraison et sortie.

Quant au risque réputationnel, comme vous l'appellez, cela n'a rien à voir. Il me paraît difficile d'imaginer un recours contre quelqu'un en lui reprochant d'avoir abîmé un film qui

ne fera plus que 300 000 entrées au lieu des 5 millions prévues. Par ailleurs, dans un tel cas, le producteur serait moins impliqué que le distributeur. Cela relèverait donc d'un autre contrat, qui sort de notre cadre de fabrication d'un film. Votre question me rappelle toutefois un contrat que j'ai négocié il y a longtemps : une banque avait payé une prime importante pendant douze mois, le temps d'une campagne publicitaire avec un acteur connu internationalement, pour s'assurer non seulement contre le risque de décès, mais aussi contre un problème de réputation.

**M. Sylvain Mortera.** Il existe en Belgique un *tax shelter* qui offre un avantage fiscal significatif aux films qui s'assurent dans le pays. En France, le crédit d'impôt n'inclut pas la cotisation d'assurance. Cela crée une distorsion de concurrence. De ce fait, 30 à 40 % de l'activité assurantielle passent en Belgique. Il faudrait réfléchir à un système qui allie la protection contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels à un cadre fiscal permettant de relocaliser en France l'activité de l'assurance.

**M. David Sultan.** Nos contrats visent principalement à couvrir les impacts financiers que peuvent avoir sur un tournage divers problèmes, qui peuvent tenir aux décors par exemple, mais surtout à la santé de personnes considérées comme essentielles et spécifiquement nommées au contrat – de quelques-unes à quelques dizaines au maximum.

Dans le cadre de la clause que nous avons ajoutée en 2021, nous couvrons les atteintes faites par les personnes nommées au contrat sur l'ensemble des personnes du tournage. La limite contractuelle d'indemnité est fixée à 500 000 euros sans pouvoir dépasser cinq jours de tournage. Cela peut paraître insuffisant, mais rappelons que c'est une garantie que nous avons offerte – en bons assureurs, nous aurions dû essayer de l'équilibrer financièrement par une cotisation. Proposer une indemnité plus élevée aurait un impact financier que nous serions obligés de répercuter sur la tarification. Or, si nous étions les seuls à le faire, nous ne serions plus compétitifs. Ce serait évidemment différent si la clause était généralisée, voire rendue obligatoire, mais pour l'instant, à notre modeste niveau, nous avons essayé d'être précurseurs et d'apporter des avancées. Les sommes que nous engageons ne sont toutefois pas négligeables : des aménagements de tournage, des mises à l'écart ou des interruptions de quelques jours se sont déjà produits et 500 000 euros peuvent suffire à couvrir ce type d'événements.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous avons commencé à interroger des financeurs qui seraient prêts, nous disent-ils, à participer à l'amélioration de ces protections. Réfléchissez-vous à de nouvelles clauses, à une augmentation des montants ou des jours de tournage couverts par exemple ?

J'en reviens à la question réputationnelle. Nous parlons de films qui coûtent plusieurs millions d'euros, pour lesquels les producteurs et les financeurs prennent un risque. Ne peut-on imaginer qu'ils puissent se retourner contre des personnes qui commettraient des actes graves, en faisant jouer la chaîne de responsabilité, pour pouvoir récupérer leur investissement ? Cela serait-il assurable ?

**M. Hugo Rubini.** Après avoir accepté la mission du CNC, j'ai fait le tour de toutes les compagnies avec lesquelles je travaille depuis vingt-cinq ans. Les réponses ont été pour le moins diverses – je rappelle que les compagnies sont souveraines sur les contrats qu'elles proposent et que nous, courtiers, ne faisons qu'exécuter. Certaines ont étudié la question et m'ont proposé un taux de 1,35 % pour des contrats qui intègrent cette clause, au lieu du taux habituel de 1 %. C'est colossal. J'ai aussi essayé plusieurs refus. Un autre assureur était d'accord pour inscrire cette clause si et seulement si la victime était blessée, ce qui m'a choqué.

J'avais rencontré Aréas et Maif au moment du covid. En mars 2020, alors que

480 tournages s'étaient arrêtés net, on m'avait chargé de trouver une solution pour envisager une reprise. Tous les assureurs que j'avais sollicités avaient refusé d'assurer ce nouveau risque – or cela restait un aléa, qu'il était possible de tarifer. Par chance, le CNC m'avait suggéré la piste d'Aréas, une compagnie mutualiste, alors que nous travaillions plutôt avec des assureurs traditionnels ou des assureurs de risques spéciaux. Sylvain Mortera, qui aime beaucoup le cinéma, m'avait alors réservé un accueil très favorable. Avec ses amis mutualistes, une solution avait été trouvée et les tournages avaient pu reprendre dès le mois de juin, avec le déblocage du reste d'un fonds public de 50 millions d'euros.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous des demandes particulières pour les tournages qui bénéficient de cette clause – des précisions dans les contrats des comédiens, la présence d'un coordinateur d'intimité, d'un référent harcèlement ? Son octroi est-il conditionné ?

**M. David Sultan.** Nous sommes dans du financier pur, nous assurons des pertes pécuniaires. Nous n'avons pas de lien direct avec les équipes de tournage ou les acteurs. Notre point d'entrée, ce sont les producteurs. Ce sont eux qui mettent la pression, du fait d'une part de la responsabilité qui leur incombe en tant qu'employeurs, d'autre part de l'action générale du CNC, qui conditionne ses aides au respect d'obligations en matière de prévention et de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

Pour notre part, poser des conditions nous ferait sortir de notre champ d'activité. N'oublions pas non plus que notre domaine est concurrentiel : nous n'avons pas intérêt à rendre la souscription chez Aréas-Maif plus compliquée ou plus chère que chez nos confrères. Depuis que nous avons lancé le mouvement, nous avons été suivis : en l'état, à peu près la moitié du marché doit proposer ce type de clause. Pour améliorer la situation maintenant, il faudrait que le niveau général des contrats monte, afin qu'il n'y ait pas une distorsion trop importante entre ceux qui font et ceux qui ne font pas.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cela signifie qu'une moitié à peu près des films sont assurés sans cette clause, ce qui fait beaucoup. Combien de fois a-t-elle été utilisée ? Fonctionne-t-elle pour des faits de violences qui ont lieu entre deux personnes qui ne sont pas nommées au contrat ?

Proposez-vous une assistance juridique quand des violences ont eu lieu ? Qui sont vos experts sur ces questions ?

**M. Sylvain Mortera.** Je vais revenir plus en détail sur cette fameuse clause.

Tout d'abord, nous avons décidé de l'offrir à tous les contrats, même à ceux qui étaient en cours, ce qui se fait très rarement dans le monde de l'assurance. C'est un geste mutualiste et solidaire dont nous sommes fiers.

Nous avons souhaité l'offrir afin de coresponsabiliser le producteur. En effet, notre but n'est pas d'indemniser, mais de voir disparaître les violences et le harcèlement sexistes et sexuels. Surtarifer serait, d'une certaine manière, de l'antisélection – la philosophie serait qu'on peut engager quelqu'un de dangereux puisqu'on est assuré, même si je ne crois pas qu'aucun producteur en France pense comme cela.

Par ailleurs, nous avons voulu limiter le montant à 500 000 euros parce que nous considérons que le producteur doit être engagé financièrement : en tant qu'employeur et chef d'entreprise, il a une coresponsabilité pour éviter ces violences.

Enfin, nous exigeons que la victime porte plainte et que le producteur fasse un signalement auprès du procureur de la République, parce que c'est sa responsabilité pleine et entière de chef d'entreprise. Nous considérons que la personne coupable n'est pas celle qui porte plainte mais le délinquant responsable des violences et du harcèlement. Nous œuvrons pour libérer la parole : on subit une violence, on porte plainte. Malheureusement, nous constatons dans les faits que cette clause ne travaille pas, parce qu'il n'y a pas de plainte. Le silence est un vrai problème dans le milieu particulièrement précaire du spectacle. La vraie question est donc de savoir comment protéger les intermittents pour qu'ils osent porter plainte. Des jeunes qui touchent un faible cachet et tournent peu pourraient ne pas porter plainte de peur de nuire à leur carrière.

Pour répondre à cette question, nous travaillons sur deux axes, dont nous allons vous faire part malgré la concurrence. Il s'agit d'abord d'apporter une protection juridique et une protection psychologique. Ainsi, nos contrats offrent un numéro d'appel. David Sultan va vous en dire quelques mots.

**M. David Sultan.** Nous réfléchissons en effet à un mécanisme qui permettrait aux victimes, d'une part, de joindre par téléphone une personne qui évaluerait la situation et lui prodiguerait des conseils – s'extraire de la situation dangereuse, porter plainte... – et d'autre part de bénéficier d'un soutien juridique et psychologique, le tout étant pris en charge financièrement. Un tel mécanisme peut s'apparenter à une assurance pour compte : l'assurance serait souscrite par le producteur, qui en acquitterait le prix, mais bénéficierait à la victime. Si, au-delà de la question des conséquences financières des VHSS sur une production, on veut améliorer la situation de la victime et lui apporter un soutien approprié, ce sont des pistes de réflexion que l'on peut explorer.

**M. Sylvain Mortera.** L'enjeu est de concevoir un dispositif qui concilierait responsabilisation et financement.

Aréas et la Maif ont été des précurseurs en matière de couverture du risque lié aux violences et harcèlement sexuels et sexistes, mais nous n'avons pas été suivis par tous les autres assureurs. Actuellement, la moitié d'entre eux – nous ne les citerons pas pour ne pas faire de délation – ne couvrent pas ce risque. La question se pose donc de savoir s'il faut rendre cette couverture obligatoire. Pour notre part, nous avons décidé de l'offrir. D'autres ne le souhaitent pas ; peut-être jugent-ils le risque trop élevé, lorsqu'ils s'inscrivent dans une logique plus capitaliste que la nôtre, qui relève de l'économie sociale et solidaire. Toujours est-il que des assureurs continuent d'être choisis alors qu'ils ne proposent pas cette couverture, et nous ne pouvons que le déplorer.

Nous ne souhaitons pas revenir sur la condition du dépôt de plainte. Non seulement c'est un élément factuel qui permet d'éviter les discussions sur le déclenchement de la garantie, mais cela peut également contribuer à banaliser le dépôt de plainte dans ce type de circonstances. La victime n'est pas coupable, la peur doit changer de camp – sauf que ce n'est pas si simple. C'est pourquoi nous devons lui assurer une protection juridique et psychologique, même si nous ne recevons pas de prime pour cela : cela fait partie de notre mission.

Par ailleurs, il pourrait être intéressant de créer un fonds de garantie, peut-être sous une forme associative, éventuellement ouvert aux assureurs et géré de manière paritaire avec les producteurs. Ce fonds pourrait être alimenté par des cotisations et assurerait une indemnisation après décision d'un comité *ad hoc*. Il faut cependant veiller à ce que ce dispositif ne déresponsabilise pas le producteur, qui saurait qu'à la fin, il sera de toute façon indemnisé : l'objectif final est bien de mettre fin aux VHSS sur les tournages. En tout état de cause, nous

devons proposer une solution assurantielle qui permette de couvrir ce risque au-delà des 500 000 euros que nous offrons actuellement, qui sont considérables pour nous, mais pas forcément suffisants.

Enfin, nous avons du mal à nous positionner sur le problème du film abîmé, qui est très complexe. La question de fond est de savoir si le producteur a tout mis en œuvre pour que le film ne soit pas abîmé. C'est ce que, dans le monde des assurances, on appelle l'antisélection. Or notre but n'est pas d'être antisélectifs, mais d'œuvrer à la disparition des VHSS et à la condamnation des coupables. C'est la mission qu'avec la Maif, nous nous sommes assignée – mais peut-être est-ce plus facile pour des entreprises de l'économie sociale et solidaire comme les nôtres.

**Mme Claire Marais-Beuil (RN).** Comment couvrez-vous le risque qui pèse sur la diffusion du film, si celle-ci est empêchée par le dépôt d'une plainte qui intervient après le tournage ?

**M. David Sultan.** Nous couvrons uniquement la production du film. Une fois que celle-ci est allée à son terme – préproduction, tournage et postproduction sont achevés – et que le produit fini existe, notre rôle cesse. La diffusion du film en salle, son succès ou son insuccès n'entrent pas dans notre champ d'action.

**Mme Aurore Bergé (EPR).** Ne faudrait-il pas, dans ce cas, qu'une assurance couvre les distributeurs, qui peuvent pâtir d'une situation dont ils ne sont en rien responsables ?

**M. Hugo Rubini.** C'est possible, mais il s'agirait d'une autre police. Il est arrivé, hélas, qu'un comédien décède avant la sortie du film, ce qui pose un problème commercial au moment de son lancement. Sur cette base-là – la notion d'accident, qui est au fondement de l'assurance –, on pourrait imaginer une extension de la couverture du décès d'un acteur à la situation où un film serait abîmé par l'implication d'un des comédiens ou d'une des comédiennes dans une triste histoire.

**M. Sylvain Mortera.** Par ailleurs, notre but est que les VHSS prennent fin : nous ne voulons pas, en couvrant un risque, faire en sorte qu'elles ne soient pas découragées. Que la personne qui n'a pas tout mis en œuvre pour éviter la commission de VHSS soit sanctionnée économiquement et financièrement...

**Mme Aurore Bergé (EPR).** Le distributeur n'en est pas responsable.

**M. Sylvain Mortera.** Il est lié au producteur, car il préfinance le film. Il faut que l'ensemble des parties prenantes soient d'accord pour œuvrer à la disparition des VHSS et, le cas échéant, pour encourager le dépôt d'une plainte. Telle est notre position de principe, quasi philosophique. Il ne faut pas mettre le problème sous le tapis. L'assurance ne doit en aucune manière inciter à ce qu'à la fin, les bons se retrouvent à payer pour les mauvais.

**M. Stéphane Mazars (EPR).** Je pense à l'hypothèse où un acteur contesterait les faits qui lui sont reprochés et se verrait, au bout du compte, donner raison par la justice. Dans un tel cas, vous retourneriez-vous contre le producteur pour lui demander le remboursement de l'indemnisation de la suspension du tournage ?

Qu'en est-il du cas où un producteur qui aurait mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime et recueillir sa parole aurait fait jouer sa garantie responsabilité civile, et où l'acteur, auquel la justice aurait donné raison, se retournerait contre lui ?

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Ma question porte sur le périmètre de la couverture assurantielle. La clause, avez-vous dit, vise à couvrir les conséquences pécuniaires d'un arrêt du tournage dû à des VHSS. Que se passe-t-il si celles-ci ont eu lieu à un moment *off*, ou lors d'un événement festif, par exemple ?

**M. David Sultan.** Il peut arriver que la plainte se révèle *in fine* infondée, mais cela ne change rien au fait que le tournage ait été interrompu. Nous couvrons les conséquences pécuniaires de cette interruption, quand bien même les personnes impliquées seraient lavées de toute mise en cause deux ou trois ans plus tard. Notre rôle n'est pas d'apprécier la gravité des faits ou de les sanctionner ; il se limite aux conséquences de ces faits sur le tournage. Dans un tel cas, nous ne serions donc pas en mesure de demander le remboursement des sommes versées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Imaginons qu'après un signalement, un tournage soit interrompu et que le producteur mène une enquête interne qui aboutit à une sorte de règlement « à l'amiable » entre la victime et l'auteur. La victime ne porte donc pas plainte. C'est son droit, et l'on peut comprendre ce choix car le cinéma est un milieu où la réputation est très importante. Que faites-vous dans un tel cas de figure ?

**M. David Sultan.** Un accord peut en effet être trouvé à l'amiable et de bonne foi, mais nous savons tous que des pressions importantes peuvent aussi s'exercer à cette fin. Je crains donc, si nous nous engageons dans cette voie, que les mauvais côtés ne l'emportent sur les bons. Par ailleurs, il existerait un risque, sinon de fraude, du moins d'abus. De fait, un tournage peut prendre du retard et le budget n'est pas toujours suffisant pour assumer l'impact financier d'un dépassement. La tentation pourrait exister alors d'évoquer une situation plus ou moins réelle pour obtenir une rallonge budgétaire. C'est la raison pour laquelle nous exigeons un dépôt de plainte : que celle-ci soit fondée ou non, c'est un acte sérieux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais les victimes déposent rarement plainte, en réalité. Une victime sur dix seulement le fait, et on peut imaginer qu'elles soient très peu nombreuses dans le milieu du cinéma. L'instruction dure plusieurs années, pendant lesquelles la victime va être considérée comme une brebis galeuse, comme quelqu'un qui raconte des histoires, sans parler de tous les éléments qui seront rendus publics... Le risque est donc très important pour elle. Je comprends votre exigence mais, dans un monde où la réputation est aussi importante, il me paraît très difficile de faire du dépôt de plainte une condition *sine qua non*. En outre, c'est faire endosser à la victime la responsabilité de permettre ou non la couverture du collectif. Je n'ai pas de solution à vous proposer, mais avez-vous mené une réflexion à ce sujet ?

**M. Sylvain Mortera.** Bien entendu, nous avons réfléchi à la question. Elle est complexe, car les objectifs sont en partie contradictoires. Nous souhaitons aider à libérer la parole de la victime, mais nous sommes bien conscients que la précarité de sa situation, l'enjeu de réputation peuvent l'inciter à garder le silence. Pour nous, la question n'est pas tant celle de l'assurance du producteur que celle de la défense des intermittents du spectacle et de l'accompagnement, humain et financier, de la victime. C'est pourquoi nous souhaitons instaurer un système de protection juridique et psychologique, que nous financerions hors de toute prime, par un potentiel excédent. C'est une garantie que nous pouvons offrir en tant qu'entreprise de l'économie sociale et solidaire, même si c'est compliqué. Mais, et c'est tout le paradoxe, nous ne souhaitons pas que cette garantie fonctionne.

Encore une fois, s'il s'agit de libérer la parole des victimes de VHSS, l'enjeu est davantage leur protection sociale, financière et réputationnelle que l'assurance de la perte pécuniaire du producteur. C'est pourquoi j'évoquais l'hypothèse d'un fonds de garantie,

sachant que la responsabilité civile du coupable est difficile à mettre en œuvre car, au-delà des problèmes de couverture et de solvabilité, elle ne peut pas, légalement, couvrir un risque pénal.

Nous sommes heureux de pouvoir discuter de cette question avec vous, car elle nous semble importante. Nous sommes mécontents que la moitié seulement du marché nous ait suivis dans notre démarche. Peut-être un fonds de garantie, assorti d'une assistance aux victimes, serait-il une solution intelligente. Mais nous butons sur divers écueils : dépôt de plainte, risque réputationnel, précarité des victimes, temps de l'instruction, silence imposé par certains pour que le film se termine... Nous nous efforçons d'éviter une solution qui serait économiquement efficace mais humainement déloyale, et c'est difficile.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Rousseil, cette clause est-elle connue des personnes qui travaillent sur un tournage ?

**Mme Barbara Rousseil.** Le contrat d'arrêt de tournage couvre le producteur et le tournage, et non les victimes. Le CNC a imposé une obligation de formation et la couverture assurantielle est mentionnée sur son site internet. Mais elle n'est pas obligatoire pour le producteur et, s'il souscrit un contrat de ce type, il n'est pas tenu d'informer les salariés de son existence et encore moins de son contenu.

**M. Sylvain Mortera.** Nous ne faisons pas de publicité sur cette clause. Nous avons une vocation humaniste, solidaire : nous ne cherchons pas un avantage concurrentiel. Notre vœu le plus cher est que tous les assureurs offrent une garantie de ce type.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le fait qu'une actrice, par exemple, ne soit pas au courant de l'existence de cette couverture peut être problématique.

**M. Sylvain Mortera.** Certes, mais faire la publicité de cette clause reviendrait à pervertir notre volonté de défendre les victimes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous entends.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On dit parfois qu'un comédien peut assurer son nez, par exemple. Offrez-vous des assurances particulières de ce type aux comédiens ou aux réalisateurs ? Leur proposez-vous une assistance juridique ?

Existe-t-il des clauses assurantielles particulières lorsqu'un mineur joue dans un film ?

Enfin, avez-vous des exemples de condamnations pénales qui donnent lieu au versement de dommages et intérêts à la production ou à l'assureur ?

**M. David Sultan.** Le visage des acteurs peut en effet être assuré, mais ce n'est pas un marché dans lequel nous intervenons.

En ce qui concerne les comédiens mineurs, c'est le droit du travail qui régit leurs conditions d'emploi. Dans le cadre de nos contrats, nous nous renseignons sur l'âge des acteurs, mais pour évaluer le risque. Employer un comédien de 80 ans qui a une santé fragile, par exemple, représente un risque. Ce risque peut exister également avec un mineur, mais il est de nature différente. Je pense notamment à un tournage qui avait été interrompu pour des raisons purement techniques : comme les enfants ne peuvent pas travailler n'importe quel jour de la semaine et à n'importe quelle heure, le tournage, qui aurait pu reprendre au bout de deux jours, avait en fait été retardé d'une semaine. Quant à leur protection dans le cadre des VHSS,

elle relève du code du travail. Nous n'allons pas inclure dans nos contrats une clause qui interdirait de commettre un délit : c'est une évidence.

S'agissant des dommages et intérêts, je n'ai pas d'exemple en tête, mais cela ne relève pas de notre contrat : c'est une décision judiciaire. En tout cas, nous ne pouvons pas en bénéficier au titre du remboursement des indemnités que nous aurions versées.

**M. Stéphane Mazars (EPR).** On peut imaginer que, pour être remboursé des sommes qu'il a engagées, l'assureur est subrogé dans les droits de l'assuré si celui-ci est indemnisé par la personne coupable d'un délit.

**M. Sylvain Mortera.** L'assureur ne peut pas bénéficier d'une indemnité d'ordre pénal ; c'est interdit.

**M. Stéphane Mazars (EPR).** Je pensais aux conséquences civiles.

**M. Sylvain Mortera.** C'est la même chose. On peut faire jouer la responsabilité civile, donc l'assureur de l'auteur, lorsqu'un dommage a été causé et qu'il existe un lien de causalité entre l'acte et le dommage. Mais nous ne pouvons ni assurer le risque pénal ni percevoir une indemnité au titre d'une sorte de pré-avance que nous aurions faite.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est une hypothèse, car cela ne s'est jamais produit.

**M. Stéphane Mazars (EPR).** Mais nous réfléchissons, madame la présidente, à ce qui pourrait se passer dans les années qui viennent.

Imaginons qu'un acteur commette un acte qui entraîne la mise en œuvre de votre garantie. Il va répondre de ses actes sur le plan pénal, mais aussi sur le plan civil au titre des dommages qu'il a causés. On pourrait donc imaginer que le producteur se constitue partie civile pour obtenir l'indemnité du dommage qu'il a subi et que l'assureur obtienne le remboursement des sommes qu'il a versées dans le cadre de sa garantie.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est déjà prévu dans tout contrat d'assurance : l'assureur peut être indemnisé au même titre qu'une partie civile. Pour conclure, on peut dire que les auteurs d'infraction risquent de payer – financièrement, s'entend !

Madame, messieurs, je vous remercie pour le temps que vous nous avez consacré et pour la démarche que vous avez adoptée, même si la question demeure de savoir que faire lorsqu'il apparaît que votre dispositif n'est pas efficace.

\*

\* \*

**10. Audition, ouverte à la presse, de Mme Anaïs Ascaride, Mme Clotilde Martin, M. Daniel Delume, M. Sébastien Autret et M. Benjamin Lanlard, membres de l'Association des directrices et directeurs de production (ADP) (lundi 18 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ai le plaisir d'accueillir plusieurs représentants de l'Association des directrices et directeurs de production (ADP) : Mme Anaïs

Ascaride, Mme Clotilde Martin, M. Daniel Delume, M. Sébastien Autret et M. Benjamin Lanlard.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Les directeurs de production sont, sur un tournage, le bras droit du producteur : c'est à eux que revient la mission d'organiser concrètement la production en tenant compte des contraintes juridiques, logistiques et financières. Vous êtes en quelque sorte, mesdames et messieurs, les chefs d'orchestre de la production. Parce que vous avez une vision à 360 degrés des tournages, notamment de leurs aspects juridiques, vos témoignages seront très importants pour nous. Vous êtes en effet concernés au premier chef, avec le producteur, lorsque des violences sexuelles et sexistes (VSS) sont commises sur le lieu de travail. Je vous propose de nous présenter dans un premier temps vos missions avant de répondre à nos différentes questions.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Anaïs Ascaride, Mme Clotilde Martin, M. Daniel Delume, M. Sébastien Autret et M. Benjamin Lanlard prêtent successivement serment.)*

**Mme Anaïs Ascaride, présidente de l'ADP.** L'ADP, créée en 1986, compte 118 adhérents – 32 femmes et 86 hommes. Même si toutes les directrices et directeurs de production n'en sont pas membres, elle n'en est pas moins représentative de notre métier dans le domaine de la fiction cinématographique et audiovisuelle ainsi que dans celui du film documentaire. L'ADP siège au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) et à la commission d'agrément du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

En tant que directrices et directeurs de production, nous sommes souvent les premiers appelés par les producteurs pour la phase de préproduction d'un film : établissement d'un budget, réalisation des premiers repérages, organisation des premiers castings le cas échéant. Une fois le projet lancé, nous nous chargeons de sa préparation ; nous élaborons le devis, assurons le suivi du plan de travail en collaboration avec le réalisateur et son premier assistant, recrutons les autres techniciens et négocions les prestations techniques et les décors. Souvent, les producteurs préfèrent négocier directement les contrats des artistes principaux : nous nous occupons quant à nous des rôles secondaires et des petits rôles.

Notre mission consiste à concilier la création artistique avec les contraintes financières, artistiques, humaines et techniques. Nous représentons le producteur mais nous sommes aussi ses salariés, comme les autres techniciens : nous avons donc avec lui un lien de subordination. En collaboration avec les autres chefs de poste, nous nous assurons du bon déroulement des journées, du respect du plan du travail ainsi que du droit et de la réglementation. Nous travaillons avec l'équipe de tournage sur le plateau et avec l'équipe de décoration en dehors. Le terme de « chef d'orchestre » correspond relativement bien à la réalité car nous aidons à arbitrer la majorité des décisions. Nous nous occupons peu de la postproduction, laquelle est désormais confiée à des coordinateurs qui en sont spécifiquement chargés.

Notre travail est souvent confondu avec celui des producteurs, alors qu'il est différent : eux s'occupent de l'écriture du film, du casting et de la recherche de financements, tandis que nous sommes des techniciens chargés de la partie opérationnelle du projet. Tout en étant leurs représentants sur les plateaux, nous conservons notre libre arbitre : c'est à nous de veiller à ce que les lois soient respectées et de faire en sorte que tout se passe bien.

En dépit des responsabilités importantes que nous assumons, il n'existe pas de formation certifiante à notre métier mais uniquement des formations non certifiantes de quelques semaines. L'apprentissage se fait donc sur le terrain. La plupart d'entre nous ont découvert le fonctionnement d'un plateau en passant au préalable par la mise en scène, la régie ou la production. Nous nous sentons parfois un peu seuls entre l'équipe technique et la production : le fait d'être membres de l'association nous permet de discuter avec nos pairs des problèmes que nous rencontrons.

**Mme Clotilde Martin, membre du conseil d'administration de l'ADP.** Nous constatons fréquemment, dans l'exercice de nos fonctions, des comportements inadaptés...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Fréquemment ?

**Mme Clotilde Martin.** Cela nous est arrivé à tous. C'est pourquoi, comme vous, nous souhaitons qu'une action soit entreprise pour lutter contre ces comportements. Ce que nous constatons, c'est que pendant les différentes phases du projet, les divers corps de métiers – techniciens, comédiens et metteurs en scène – fonctionnent en quelque sorte en circuit clos, avec une attitude un peu corporatiste. Heureusement, des prises de parole ont permis d'entamer un travail de fond, qu'il sera utile de compléter. Un avenant à la convention collective nationale de la production cinématographique, datant de mai dernier, liste ainsi de nouvelles obligations que nous mettons d'ores et déjà en œuvre et dont nous devrions mesurer les effets très vite. Y sont définis le rôle, la formation et le cadre d'action du référent harcèlement sur le plateau. Sont aussi mentionnées les règles d'encadrement des mineurs et les préconisations en matière de coordination d'intimité. Ces avancées très positives vont contribuer à sensibiliser au sujet et à sécuriser les prises de parole. Dans un métier souvent précaire, où l'on espère être embauché sur un prochain projet, les plus jeunes d'entre nous oseront davantage s'exprimer et pourront le faire en confiance, dans un cadre bienveillant. Le poids de la hiérarchie, très important dans notre secteur, s'en trouvera en effet gommé – ce qui est essentiel dans ce domaine. Assistant ou chef de département, chacun a le droit de prendre la parole.

Il reste toutefois un long chemin à parcourir et l'effort d'amélioration devra être poursuivi. À cet égard, nous vous remercions d'avoir institué cette commission d'enquête et de nous auditionner, ainsi que nos collègues des autres départements. Le cinéma étant un travail d'équipe, il est essentiel que nous soyons unis dans l'action.

**M. Benjamin Lanlard, vice-président de l'ADP.** Nous avons souhaité être reçus pour faire entendre notre parole, qui est sans doute légèrement dissonante par rapport à celle du milieu. Nous sommes en effet souvent laissés seuls pour traiter du sujet des violences et du harcèlement. Même s'il ne faut pas généraliser, il est tout de même fréquent que les producteurs n'évoquent pas le sujet avec nous – pour eux, ce n'en est pas un. Si nous ne sommes pas moteurs, il ne se passe donc rien. En dépit de la bonne volonté qu'ils affichent, les gens ne s'emparent pas de cette question. Il existe plusieurs raisons à cela. La diversité des profils et des expériences fait la richesse du cinéma, mais elle s'accompagne d'une contrepartie : certaines personnes ne connaissent pas le fonctionnement d'un plateau ou ne disposent pas du bagage suffisant pour s'emparer des dossiers qui leur incombent, en tant qu'employeur notamment. Il existe un gouffre béant entre la théorie – nul ne peut ignorer la loi – et la pratique.

**M. Daniel Delume, membre de l'ADP.** Travaillant depuis peu de temps pour des plateformes comme Netflix ou HBO, je constate qu'elles sont au contraire très exigeantes. La prévention des violences et du harcèlement est l'un de premiers sujets qu'elles abordent avec nous. Netflix, par exemple, impose l'organisation, un mois avant le tournage, d'une réunion d'information en ligne, sur l'application Zoom, à destination de l'ensemble des techniciens. Pour nous, il est facile de convaincre l'équipe de respecter cette exigence, et la plupart des personnes l'acceptent ; je suis heureux de constater que la nouvelle génération est très demandeuse. Jamais un producteur français, en revanche, ne nous appellerait pour que nous organisions une réunion de sensibilisation au harcèlement. Il est vrai que les Américains accordent une grande importance à cette question, mais ne soyons pas naïfs : c'est aussi par peur du procès. Quoi qu'il en soit, cette démarche permet d'avancer et me semble devoir être poursuivie.

**M. Sébastien Autret, membre du conseil d'administration de l'ADP.** Si les producteurs ne sont pas très investis dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes (VHSS), les techniciens ne le sont pas non plus. Tout le monde parle du sujet mais il est difficile de trouver des volontaires pour agir concrètement – par exemple, pour être référent. J'en ai fait l'expérience il y a peu de temps.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour la sincérité de vos témoignages. Le fait que vous ayez tous été confrontés à des situations de violences ou de harcèlement montre l'existence d'une récurrence, voire d'un caractère systématique. Que voulez-vous dire lorsque vous affirmez être laissés seuls ? Comment agissez-vous concrètement dans ce cas ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez bien expliqué la différence entre votre rôle et celui du producteur. Ce qui est frappant, c'est que c'est vous qui êtes sur le terrain : vous êtes les plus susceptibles de constater ou d'entendre parler de dysfonctionnements, mais aussi les plus à même de mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention. Avez-vous suivi la formation organisée par le CNC ? Est-elle obligatoire dans votre métier ?

**Mme Anaïs Ascaride.** Pour le moment, elle n'est obligatoire que pour les dirigeants de société. Parmi nous cinq, présents aujourd'hui devant vous, une majorité a suivi une formation de deux ou trois jours de prévention des VHSS – je voudrais d'ailleurs, à cet égard, rappeler que le harcèlement moral est le plus fréquent dans nos métiers. Nous avons pris cette initiative de façon individuelle, ce qui signifie que nombre de nos collègues ne l'ont sans doute pas prise. Heureusement, une formation sera bientôt obligatoire pour tous les techniciens et artistes. Il est primordial en effet qu'elle touche tout le monde.

Les producteurs sont souvent de très bonne volonté mais, si nous affirmons être souvent laissés seuls, c'est parce que les plateaux de cinéma sont des microcosmes très particuliers, dans lesquels la hiérarchie a beaucoup d'importance. J'en ai fait l'expérience : si la personne qui parle mal aux autres est un « talent » ou un réalisateur, le producteur à qui j'expose la situation balaye ma requête, en m'expliquant que c'est comme ça... Dans ce cas, je me charge d'aller parler à la personne, mais ce n'est pas suffisant : il faudrait que quelqu'un au-dessus de moi se saisisse du problème.

**M. Daniel Delume.** Il est vrai que la situation n'est pas traitée de la même façon selon que l'auteur des faits un technicien ou un élément essentiel du tournage, comme le réalisateur ou l'un des comédiens...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les techniciens sont essentiels aussi !

**M. Daniel Delume.** Oui, bien sûr, mais ils sont remplaçables, contrairement au comédien sur le nom duquel le film a été financé.

**M. Sébastien Autret.** Même un comédien dont le rôle est secondaire devient irremplaçable dès lors qu'il a commencé à tourner. Il est très onéreux de réorganiser trois jours de tournage.

**M. Daniel Delume.** Selon moi, la seule solution est de considérer un fait de violence ou de harcèlement comme un sinistre, un accident du travail – même si les conséquences sont parfois plus graves sur le plan psychologique. Des discussions sont en cours à ce sujet entre les compagnies d'assurance et le CNC. Lorsqu'un acteur se blesse, le tournage est arrêté quelques jours ; s'il est victime d'un accident de voiture, il est remplacé. De la même façon, il faut trouver des solutions pour permettre d'arrêter un tournage en cas de fait grave et avéré de violence ou de harcèlement entraînant l'absence d'un réalisateur ou d'un acteur.

**M. Benjamin Lanlard.** Je ne voudrais pas donner l'impression que nous instruisons un dossier à charge contre les producteurs. Nous sommes tous conscients des lourdes charges qui pèsent sur eux. Les indépendants, qui sont seuls et tirent parfois le diable par la queue, doivent respecter les mêmes obligations que les grosses maisons de production. Or, ne disposant pas des mêmes moyens, ils ne peuvent y répondre de la même façon.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le producteur est le responsable légal de tout le projet. Êtes-vous hiérarchiquement, après lui, la personne la plus importante sur le plateau ?

**M. Benjamin Lanlard.** Oui.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La plupart d'entre vous n'êtes pas salariés permanents des producteurs mais signez des contrats pour la durée d'un film ou d'un spectacle. Vos responsabilités, s'agissant des VHSS, sont-elles contractualisées ? Les producteurs vous fixent-ils des obligations ? Définissent-ils un cahier des charges ? Les contrats de comédiens et de techniciens que vous prenez en charge comportent-ils des clauses spécifiques, en particulier en cas de scène d'intimité ? Sinon, faudrait-il que ce soit prévu ? Enfin, faut-il qu'un coordinateur ou une coordinatrice d'intimité soit systématiquement présent dans ce cas ?

**M. Benjamin Lanlard.** Le contenu des contrats dépend de l'état de la réflexion des maisons de production sur ces sujets. Certaines insèrent des clauses rédigées avec leur département RSE (responsabilité sociale des entreprises) ou juridique, mais c'est assez rare. La plupart du temps, les choses restent informelles et extracontractuelles. Je fais le parallèle avec les questions d'écoresponsabilité, sur lesquelles je suis très investi : lorsque j'insère des clauses à ce sujet dans les contrats, on me demande très souvent de les supprimer. Je me méfie des clauses trop contraignantes, car il y a un écart entre ce que nous aimerions mettre en place et ce que nous parvenons à contractualiser auprès des agents.

**M. Daniel Delume.** Les agents disposent d'un pouvoir très important et sont d'autant plus exigeants que les acteurs sont connus.

La plupart des contrats mentionnent en premier lieu que l'acteur a lu le scénario et qu'il accepte le rôle. Il y a quelques années, cela permettait d'imposer une scène de nu à une comédienne. Heureusement, nous avons avancé. Lorsque des scènes de nu sont prévues, j'appelle les comédiens concernés pour leur demander s'ils souhaitent la présence d'un coordinateur d'intimité, et j'insiste : je ne me contente pas d'une première réponse négative.

Nos responsabilités eu égard aux violences et au harcèlement, enfin, sont quasiment inscrites dans la définition que le CNC donne de notre métier : celle de représentants du producteur.

**M. Sébastien Autret.** Il est vrai que sur un plateau nous nous plaçons, après le producteur, au sommet de la hiérarchie. Celle-ci est néanmoins concurrencée par une autre hiérarchie, artistique celle-ci : le réalisateur et les comédiens principaux n'ont pas de pouvoir sur le papier mais ils en ont dans les faits. C'est un élément à prendre en compte. S'agissant de nos responsabilités, je rejoins Daniel : elles ne sont pas spécifiées contractuellement mais découlent de la définition de notre métier et du droit du travail, tout simplement.

Je voudrais enfin partager avec vous une anecdote récente : pour la première fois, l'agent d'une comédienne devant tourner une scène de nu m'a demandé de pouvoir en discuter avec le réalisateur, le comédien et moi. J'ai trouvé cela plutôt bien. La comédienne – sur laquelle nous nous sommes efforcés de n'exercer aucune pression – n'a pas souhaité de coordinatrice d'intimité mais, sur ce même film, nous en avons demandé une pour préparer deux adolescents qui devaient s'embrasser en gros plan pour une scène.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À vous entendre, la façon dont vous appréhendez le sujet dépend beaucoup de votre propre sensibilité. Cela ne semble pas être le cas en revanche pour les plateformes : pourriez-vous nous indiquer précisément ce que celles-ci mettent en place ? J'imagine que cela va plus loin qu'une réunion par Zoom...

Comment gérez-vous, par ailleurs, les évolutions du scénario au cours du tournage ?

En tant qu'intermittents du spectacle, enfin, vous devez faire preuve de loyauté à l'égard des producteurs pour espérer travailler de nouveau avec eux. Vous est-il déjà arrivé néanmoins de dénoncer une infraction, en application du code de procédure pénale et en vertu de vos responsabilités ? Vous êtes-vous déjà interrogés sur l'opportunité de le faire ? Comment gérez-vous les faits répondant à une qualification pénale ?

**M. Sébastien Autret.** Je n'ai jamais dénoncé une situation mais j'ai préconisé à un directeur de production de le faire il y a peu de temps en faisant valoir que cela permettrait, en l'absence de plainte de la victime, de conserver une trace des faits. Je ne sais pas s'il a suivi mon conseil.

**M. Daniel Delume.** Netflix propose pour l'ensemble des techniciens une quasi-formation – même si elle ne dure que deux heures. On demande à tout le monde – producteur, réalisateur, etc. – d'être là. Ils nous ont dit qu'une formation à part était organisée pour les comédiens. J'aurais adoré que ceux-ci soient présents en même temps que nous pour que les techniciens les entendent s'engager, mais l'emploi du temps est un obstacle, ce qui se comprend.

Je suis souvent référent. Ma mère était une grande militante féministe : je baigne là-dedans depuis des années et le sujet me porte. J'apprécie donc de prendre en charge ce rôle même si ce n'est pas toujours facile : nous représentons la production, ce qui peut susciter des doutes. J'exerce cette fonction en binôme avec une femme, parce que les formes de harcèlement ne sont pas toujours les mêmes.

Pendant la réunion zoom de Netflix, beaucoup de gens ont pris la parole ; je place de grands espoirs dans cette nouvelle génération, très vigilante. Après, c'était formidable : de nombreuses femmes d'une trentaine d'années m'ont demandé comment suivre la formation adéquate pour devenir référentes. À la fin du tournage que je viens de terminer, quatre ou cinq

jeunes femmes, de 25 à 30 ans, sont venues me dire qu'elles n'avaient pas apprécié l'attitude d'un technicien. Il ne s'était rien passé de très grave, mais son comportement était déplacé. Elles avaient hésité à en parler pendant le tournage pour ne pas créer de désordre. Un effort est encore nécessaire pour que les témoignages interviennent très tôt, afin de corriger les comportements.

La formation de Netflix est bénéfique parce qu'elle est systématique et obligatoire. L'intervenant travaille pour eux, il entend les questions. Ils ont été les premiers à instaurer ce système, dès leur arrivée en France, il y a au moins quatre ou cinq ans.

**Mme Clotilde Martin.** La prise en charge par les assurances fait partie des pistes de réflexion que nous entendons proposer. Nous avons évoqué l'isolement du producteur, une telle solution lui assurerait un accompagnement, y compris pour réfléchir à une réaction. Cela peut également favoriser la prise de parole. On le voit, certaines personnes hésitent à témoigner de peur de nuire au film. Disposer de solutions permet de dire à quelqu'un que son problème est plus grave que tout autre, qu'il peut parler et nous laisser gérer. C'est essentiel.

Vous nous demandez s'il faut systématiser le recours au coordonnateur d'intimité. C'est la discussion qu'il faut rendre systématique : si les talents concernés souhaitent son intervention, on pourra organiser sa venue tout de suite ; s'ils n'en ont pas besoin, l'information aura été donnée.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le CNC doit rendre obligatoire la formation de toute l'équipe. Cela favorisera les bonnes pratiques. Quelles seront pour vous les conséquences ? Comment la rendre efficace ? Une réunion zoom suffit-elle ?

Pendant les auditions de la saison 1 de la commission d'enquête, des comédiens et des techniciens nous ont expliqué que l'existence d'un lien hiérarchique entre le référent VHSS et la production soulevait des problèmes. Une personne extérieure serait-elle plus appropriée ?

**Mme Clotilde Martin.** Chaque film est singulier. On aborde ce sujet en fonction de la personne qu'on est : nous sommes des techniciens, mais aussi des citoyens, qui défendons des valeurs. Il est essentiel de ne pas fermer la porte à quiconque veut participer à cette lutte. Pour avoir été formée et me sentir très concernée par le problème, je propose souvent d'être référente VHSS. Je comprends que certains techniciens s'étonnent que les directeurs de production, si proches du producteur, se portent volontaires. Mais je souhaite qu'on ne généralise pas cette réaction : nous sommes tous différents, comme le sont les équipes, chaque fois composées de personnalités différentes. Il faut garder la possibilité de constituer un binôme avec des membres de l'équipe si tout le monde s'en satisfait, comme il faut entendre les objections si d'aventure cela pose une difficulté.

S'agissant des formations, la présence physique de tous serait idéale mais dans la phase de préparation du film, quelques semaines avant le tournage, il est difficile de réunir tout le monde en même temps, y compris les talents. On pourrait organiser une réunion en présentiel et donner la priorité à la présence physique, mais valider la participation à distance pour ceux qui sont géographiquement éloignés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je relève que rien n'est jamais systématique ni précisément défini. La gestion est artisanale. Nos recommandations tendront sans doute à élaborer un mode opératoire qui vous protégera aussi dans l'exercice de votre métier : pour le moment, tout dépend des talents, du fait que vous ayez ou non suivi une

formation, de la bonne volonté du producteur et de sa situation économique. C'est un facteur de fragilisation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Notre commission d'enquête s'intéresse à toutes les formes de violence. Vous avez souligné que le directeur de production était le supérieur hiérarchique légal du plateau. Mais on constate que le fait d'avoir du talent confère un pouvoir parallèle, comme une protection, ou l'autorisation de mal parler aux gens. Cela soulève des questions. Tout se passe comme s'il existait deux mondes : celui, officiel, des producteurs, directeurs de production, techniciens, maquilleurs – sans qui le film n'existerait pas non plus –, et celui des acteurs et des réalisateurs, des talents, qui auraient le droit de commettre des infractions à la loi, parce qu'on ne peut pas les remplacer, en particulier lorsque le tournage est commencé. Certes, il y a des talents, mais les techniciens aussi ont du talent – je ne parle pas des responsabilités, qui sont évidentes. Comment faire advenir un monde dans lequel le plateau de tournage serait un lieu d'égalité où les gens éprouvent de l'empathie ? Le cinéma américain a aussi des talents, des gens qui sont payés très cher, mais ils ne se permettent pas de se conduire ainsi, sauf à risquer de graves problèmes. Je ne parle pas ici des violences sexistes et sexuelles inadmissibles révélées par #MeToo, mais du comportement sur le plateau – même si, heureusement, il existe des acteurs gentils et polis.

**Daniel Delume.** Sans parler de violences sexuelles ni de harcèlement moral, je citerai un cas auquel nous avons tous été confrontés, relatif aux seules conditions de travail. L'équipe tourne une scène importante ; le comédien n'est pas très bon ce jour-là ; le réalisateur hésite : vous risquez de dépasser le nombre légal d'heures supplémentaires. Pour faire respecter la loi, et pour éviter les accidents liés à la fatigue, le directeur de production doit dire stop. Mais si la scène n'est pas terminée, le film n'existe pas, or on ne peut pas reporter le tournage de la séquence parce que le décor ne sera plus disponible par la suite. Nous sommes quotidiennement obligés de prendre des décisions de cette nature, de savoir ce qu'on peut se permettre sans castrer le réalisateur. Nous défendons un film, celui qu'on a envie de voir après avoir lu le scénario, mais en tant que créateur, le réalisateur – dans huit cas sur dix c'est un homme – peut avoir des doutes, et ces doutes ont des répercussions sur la logistique du tournage. Que devons-nous faire ?

Quand, à la trentaine, je reprochais à un réalisateur de dépasser les bornes, il m'envoyait balader, je n'avais pas de pouvoir sur lui. Aujourd'hui, j'ai le privilège d'être un homme de plus de 60 ans ; grâce à l'âge et à l'expérience, je suis davantage respecté. Avec certains réalisateurs, la discussion reste impossible ou compliquée. Néanmoins, la plupart du temps, neuf fois sur dix, il y a du dialogue ; si le film a été bien préparé – je ne parle pas du financement –, avec un délai suffisant pour estimer correctement les journées de tournage, ça se passe bien.

**M. Benjamin Lanlard.** Quant à l'empathie et à la politesse, on en revient malheureusement à la question de l'éducation. Les gens viennent d'horizons différents, leurs parcours sont différents. Nous sommes les chefs d'orchestre ; pour que tout fonctionne bien, nous sommes parfois obligés de faire fi des histoires personnelles pour que l'équipe avance. On se concentre beaucoup sur le cinéma et le spectacle mais, comme l'ensemble de la société, nous héritons de centaines d'années de patriarcat et de mauvaises habitudes. Sans vouloir renvoyer tout le monde dos à dos, j'estime que le respect de l'autre et de son consentement s'apprend dès l'école. Cela ne nous empêche évidemment pas de prendre des mesures, par exemple en instaurant des modules sur ces sujets dans les écoles de formation, de rappeler le cadre légal et tout ce qu'il implique concernant les VHSS. Le problème concerne toutefois plus généralement la société, et il faut s'en emparer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La France s'est peut-être distinguée en ce que la célébrité s'y accompagne d'irascibilité.

**M. Benjamin Lanlard.** Tout à fait. Malheureusement, monsieur Balanant, nous sommes obligés de confirmer que votre description reflète la réalité des plateaux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cela affecte la vie ensemble. Si, étant jeune, vous êtes confronté à des gens qui vous font peur, vous ne pouvez pas réagir lorsque vous voyez commettre un délit ou un crime. C'est un vrai problème.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est la raison pour laquelle les médiations sont nécessaires sur le plateau et que le rôle des directeurs de production est essentiel. Encore faut-il qu'il soit bien identifié.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Disposez-vous de procédures spécifiques concernant les mineurs, notamment pendant les castings ?

En vous fondant à la fois sur les dispositifs existants et sur les mesures que vous adoptez de vous-mêmes, avez-vous des recommandations à émettre ? Lorsqu'une alerte est donnée, quels outils vous manquent pour encadrer les événements d'une manière compréhensible par tous ?

**Mme Anaïs Ascaride.** Le CNC et l'Afdas, l'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives et des médias notamment, sont en train d'élaborer une formation qui sera disponible incessamment.

Systématiser ces formations nous sera utile : nous avons besoin qu'on nous aide à poser un cadre, que les choses soient définies. Ainsi, j'ai découvert en formation la notion de harcèlement environnemental : par exemple, lorsque des gens parlent de sexe toute la journée, parce qu'ils trouvent ça drôle, ça peut en gêner d'autres. Récemment, l'un de mes collaborateurs me faisait des blagues que je ne comprenais pas, parce que je les entendais au premier degré. Je lui ai expliqué que je savais que ses interventions n'étaient pas méchantes, qu'il s'agissait de blagues, mais que ne les comprenant pas, je les prenais mal. Même moi, directrice de production, j'ai dû prendre mon courage à pleines mains pour aller le trouver. Il m'a présenté ses excuses, et le problème a été résolu en deux minutes. De la même manière, je prône le droit à la déconnexion : je donne la consigne de ne pas envoyer de mail après vingt heures en semaine ni le week-end. Certes, la loi le prévoit déjà, mais il est parfois nécessaire de la rappeler. Nous représentons les employeurs, donc lorsque nous donnons cette consigne, elle est suivie. Je fais beaucoup de prévention, en particulier auprès des jeunes, mais ils ont encore du mal à venir nous parler, pour plein de raisons. Dans nos métiers, on peut se dire que le problème ne durera que deux mois, que ça va passer : des gens dont le comportement est inapproprié ne font jamais l'objet d'un signalement.

La question des enfants est encore différente. La commission des enfants du spectacle de Paris et de la région Île-de-France est surchargée en raison d'effectifs et de moyens insuffisants. Nous discutons avec eux et avec les représentants d'autres métiers, comme les assistants de production, pour trouver des solutions à nos problèmes. En effet, nous ne travaillons pas selon les mêmes calendriers. La convention collective du cinéma impose désormais la présence d'un responsable des enfants, ce qui est positif, mais quid d'une présence en dehors des temps de tournage ? Les parents ne peuvent pas systématiquement être là. Il n'y a pas d'obligation ; on fait comme on peut. Quant aux mineurs de 16 ans et plus, ils ne relèvent pas de la commission des enfants du spectacle mais il faut s'interroger sur ce qu'il convient de faire lorsqu'un même de 16 ans est en tournage loin de chez lui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sur ce point, vous êtes les premiers à ne pas nous parler de charte – je vous en remercie.

Comment se passent les castings et les temps hors tournage, notamment les soirées ? Quelle est votre responsabilité ? En tant que salariés, êtes-vous concernés ? Comment faites-vous si vous n'avez pas encore de contrat au moment du casting ?

**M. Daniel Delume.** Ma femme organise des castings, donc je connais bien le sujet. Pour les enfants, elle a toujours exigé la présence de deux personnes, dont au moins une femme, même si cela ne protège pas de tout. Il faut que la personne concernée ait un peu de bouteille pour pouvoir poser des limites, parce que le casting lui-même peut déjà être traumatisant.

En dehors du temps de tournage, il est à mon sens évident qu'un deuxième référent est nécessaire pour s'occuper des enfants. Mais on en revient au nerf de la guerre – l'argent. Il faut expliquer. Lorsque la loi prévoit des obligations, c'est beaucoup plus simple.

J'ajoute que la présence d'un responsable des enfants est obligatoire au cinéma, mais pas dans l'audiovisuel, qui relève d'une convention différente. Or le nombre de téléfilms est tel que c'est totalement anormal. Là encore, tant que la mesure ne sera pas dans la loi, elle ne sera pas appliquée.

**M. Sébastien Autret.** Il y a un paradoxe. La Dreet, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, impose de monter un dossier préalable à l'embauche d'un enfant. C'est une véritable usine à gaz. Il faut le renseigner un mois et demi à l'avance, parfois deux mois, et il est ensuite gravé dans le marbre, alors que le projet va encore largement évoluer. Mais une fois ce défi relevé, on nous fout la paix, alors que c'est là que ça devient dangereux : si une scène est réécrite ou un plan de travail modifié, nous n'avons plus d'interlocuteur, parce que la commission suivante se réunit un mois et demi plus tard. Nous sommes obligés soit d'empêcher le changement, soit de louvoyer. D'un autre côté, sur le plateau, des gamins de 16 ans sont libres de faire ce qu'ils veulent, alors qu'il faudrait les surveiller – ce sont des mineurs. Il faut vraiment modifier l'encadrement des mineurs en province pendant le tournage.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les feuilles de service détaillent le déroulement de la journée à venir. Lors des précédentes auditions, on nous a rapporté qu'elles étaient parfois traitées à la légère, mal remplies, quelquefois pour masquer certaines choses. Confirmez-vous que de telles pratiques existent ? C'est particulièrement gênant pour les enfants car elles servent de fondement aux contrôles.

**Mme Anaïs Ascaride.** Les feuilles de service sont censées être bien renseignées, cependant des écueils existent. La commission des enfants du spectacle donne des consignes en fonction de l'âge et du calendrier scolaire. Toutefois, un flou demeure : j'ai l'impression qu'on peut faire travailler les enfants plus longtemps que le temps légal. Il me semble qu'on s'améliore tout de même un peu, mais on en revient toujours à la question des moyens. J'ai fait un film dont le rôle principal était tenu par un enfant. Nous avons engagé deux enfants doublures, qui étaient présents tous les jours, mais cela n'a pas suffi. L'enfant était donc potentiellement là plus que prévu. La meilleure solution consiste à caster des jumeaux. Depuis, je l'avoue, j'essaie de ne pas faire de film avec des enfants, parce que ça me stresse trop. Maintenant, le responsable des enfants surveille, quasiment le chronomètre à la main, pour annoncer dans combien de temps il faudra les libérer. Il faudrait également prévoir de vrais temps de pause. Parfois, ils travaillent deux heures le matin et deux heures l'après-midi : pour éviter qu'entre les deux, ils attendent que ça se passe, tankés dans une loge, il faut définir des

moments de lecture, de jeu, d'activités. En effet, on parle d'un truc un peu fou : faire travailler des enfants. C'est le seul secteur dans notre pays qui peut les employer.

J'ai récemment rencontré le cas d'un enfant de Grenoble. Il n'était pas reçu par le Centre médical de la Bourse à Paris, mais par un autre médecin. Celle-ci m'a envoyé trois pages de questions très précises sur le scénario, demandant par exemple quel serait le poids du cartable dans telle séquence ; dans telle autre, combien de frites il mangerait au fast-food et à quelle heure ; comment j'allais m'assurer qu'il ne se blesserait pas en jouant avec un chiot – en faisant de notre mieux ! J'ai d'abord paniqué, puis décidé de l'appeler. De notre discussion, j'ai surtout retenu qu'elle était la seule à voir l'enfant. La commission ne reçoit pas les enfants. Le scénario prévoyait que ses parents devaient divorcer ; elle me demandait si nous lui avions expliqué le mariage et le divorce – c'est très compliqué, mais on peut essayer. Je lui ai dit qu'étant la seule à voir l'enfant, il fallait à mon sens qu'elle détermine s'il était bien dans ses baskets, si sa scolarité se passait bien, si l'expérience risquait de le perturber, s'il n'était pas poussé à travailler par ses parents. Je pouvais répondre aux autres questions par mail, mais là était l'essentiel.

Les questions de la commission des enfants du spectacle consistent plutôt à connaître, par exemple, la hauteur d'un muret duquel l'enfant doit sauter. Parfois, les choses sont absurdes. Lors d'un tournage récent, un enfant était employé comme silhouette, c'est-à-dire un personnage défini mais qui ne parle pas. Pendant le tournage, on m'a prévenue que la réalisatrice voulait qu'il dise : « Bonjour monsieur. » J'ai dû m'y opposer, dire que c'est interdit. Je me suis disputée avec la réalisatrice qui me soutenait que ce n'était rien. Sur le fond, je suis d'accord avec elle, mais l'enfant étant déclaré comme silhouette, nous n'avions pas l'autorisation de la Drieets, la direction interdépartementale. C'est anecdotique, mais on voit que ce fonctionnement crée des tensions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pouvez-vous décider de déclencher une enquête ou devez-vous demander au producteur de le faire ?

**M. Sébastien Autret.** On peut lui préconiser de lancer l'enquête, mais il peut refuser de nous suivre. Si cela devait m'arriver, j'enverrais évidemment ma demande par écrit.

**M. Daniel Delume.** Même si le producteur refusait, je le ferais. Cela me semble normal. D'abord par conviction, ensuite parce qu'en cas de problème, c'est nous qui paierons. Avant même d'entamer une enquête, je reçois la personne et je l'écoute ; si les faits sont graves ou avérés, j'enquête.

**M. Sébastien Autret.** Bien évidemment, il y a de l'humain dans tout cela. C'est une chose de gérer un problème, c'en est une autre de le faire dans le cadre du travail. Il nous est tout à fait possible de sortir du cadre du travail. Je n'imagine pas qu'un producteur refuse de lancer une enquête si on la lui a demandée. Cela peut toutefois arriver : dans ce cas, on peut avancer en sortant du cadre du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je ne suis pas sûre qu'on sorte du cadre du travail. C'est une vraie question.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il existe une unique clause assurantielle pour couvrir une interruption de tournage en cas de VHSS, à hauteur de 500 000 euros et de cinq jours d'arrêt. Est-elle suffisante ?

**Mme Anaïs Ascaride.** La question est de savoir ce que couvre l'assurance. Jusqu'ici, un signalement au procureur de la République ou une plainte étaient nécessaires pour appliquer

la clause. Pourtant, on sait très bien qu'en cas d'agression, la plainte n'est pas immédiate. C'est donc un premier frein. Par ailleurs, en cas d'élargissement, les modalités et les plafonds restent à définir ; ils dépendent de nombreux paramètres. De plus, nous devons concevoir le projet comme collectif, non limiter l'assurance aux principaux comédiens, au réalisateur et au chef-opérateur : il faut élargir le champ pour que tout le monde soit concerné.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie. Vous pouvez, si vous le souhaitez, nous envoyer des compléments par écrit ou nous demander une nouvelle audition.

\*

\* \*

**11. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Julie Larher et Mme Nathalie Tissier, membres de l'association des maquilleuses et maquilleurs de cinéma (AMC), Mme Alice Cambournac, présidente de l'association française des costumiers du cinéma et de l'audiovisuel (AFCCA) et Mme Julie Miel, vice-présidente, M. Jérémie Steib, président de l'association française des assistants réalisateurs de fiction (AFAR) et Mme Thomine de Pins, secrétaire adjointe chargée des VHSS au sein de l'association, et de Mme Noémie Lance, coprésidente de l'association française des régisseuses et régisseurs du cinéma et de l'audiovisuel (AFR) et M. Erwan Doré, co-président (lundi 18 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Chers collègues, pour cette seconde audition de l'après-midi, je souhaite la bienvenue à Mmes Nathalie Tissier et Julie Larher, membres de l'Association des maquilleuses et maquilleurs du cinéma (AMC), à Mmes Alice Cambournac et Julie Miel, présidente et vice-présidente de l'Association française des costumiers du cinéma et de l'audiovisuel (Afcca), à Mme Noémie Lance et M. Erwan Doré, coprésidents de l'Association française des régisseuses et régisseurs du cinéma et de l'audiovisuel (AFR), et à M. Jérémie Steib et Mme Thomine de Pins, président et secrétaire adjointe chargée des violences et du harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) de l'Association française des assistants réalisateurs de fiction (Afar).

Je rappelle que cette commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité. Cette table ronde est l'occasion d'entendre des acteurs absolument essentiels de cet univers et de nous intéresser de plus près à des métiers moins connus du grand public, mais qui font le caractère collectif d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle.

Si nous avons toutes et tous en tête le rôle du producteur, du réalisateur ou des comédiens, les œuvres n'en demeurent pas moins des projets artisanaux rassemblant une équipe très large, au sein de laquelle certains ou certaines peuvent être victimes ou témoins de violences, à commencer par les personnes exerçant vos métiers, mesdames, messieurs. C'est la raison pour laquelle il nous a semblé opportun de vous entendre ensemble et de confronter vos points de vue.

Pour la clarté de nos échanges, je vous inviterai à exposer succinctement vos différents métiers ainsi que leurs spécificités, puis le rapporteur, Erwan Balanant, et les autres membres de la commission d'enquête poseront leurs questions.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Conformément à l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, je vous demande de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Julie Larher, Nathalie Tissier, Alice Cambournac et Julie Miel, M. Jérémie Steib, Mmes Thomine de Pins et Noémie Lance et M. Erwan Doré prêtent successivement serment.)*

**M. Jérémie Steib, président de l'Association française des assistants réalisateurs de fiction (Afar).** Je tiens d'abord à saluer la reprise des travaux de cette commission d'enquête, ainsi que la qualité et la richesse des échanges, aussi bien lors de sa saison 1 que de sa saison 2.

Je vous remercie d'avoir conjointement invité nos quatre associations qui, à l'instar de l'Association des directrices et directeurs de casting (Arda) et de l'Association des directrices et directeurs de production (ADP), dont vous venez d'auditionner les représentants, sont composées de gens « qui font », pour reprendre une formule déjà employée. Nos activités et responsabilités associatives sont bénévoles et effectuées sur notre temps libre, qui est le plus souvent très limité.

Le métier d'assistant réalisateur est méconnu, mais essentiel à l'organisation d'un tournage de fiction. Derrière ce titre, se cache d'ailleurs toute une équipe avec, à sa tête, le premier assistant réalisateur. Celui-ci est l'un des plus proches collaborateurs du réalisateur et le seconde dans les phases de préparation et de tournage d'un film. Il est lui-même assisté dans ses fonctions de plusieurs collaborateurs : un ou plusieurs deuxièmes, voire troisièmes assistants réalisateurs, ainsi qu'un ou plusieurs auxiliaires à la réalisation ou assistants réalisateurs adjoints suivant la convention collective de rattachement.

Le premier assistant réalisateur organise et coordonne les phases de préparation et de tournage, en lien avec les différents chefs de poste de tous les départements du film.

En ce qui concerne l'organisation, il travaille en étroite collaboration avec le régisseur général, dont le rôle est de coordonner et de superviser l'ensemble de la logistique d'un tournage, et avec le directeur de production, dont le métier vous a été expliqué plus tôt. Parmi ses activités principales, le premier assistant réalisateur établit le dépouillement du scénario, ce qui consiste à lister, séquence par séquence, tous les éléments importants, comme la présence des personnages, et à évaluer la durée de leur tournage. Il établit ensuite le plan de travail, qui n'est autre que le planning de tournage, en fonction des disponibilités et des impératifs des différents départements, qu'il s'agisse des comédiens, des décors ou encore des accessoires. Il doit donc comprendre les problématiques de toutes les équipes et les mettre en cohérence avec les impératifs budgétaires de la production. Enfin, il coordonne l'avancée de la préparation et les réunions, en se fondant sur les volontés artistiques du réalisateur.

Pendant le tournage, le premier assistant réalisateur coordonne les équipes, assure la gestion du plateau, la bonne avancée des prises de vues et le suivi du plan de travail. Il met en place et dirige la figuration. Avec ses collaborateurs, il élabore aussi la fameuse feuille de service, document comportant toutes les informations pratiques et essentielles de la journée du lendemain et qui est distribué à toute l'équipe en fin de journée – je pense que nous en reparlerons.

Le premier assistant réalisateur occupe donc une position centrale dans l'organisation du tournage, au croisement de l'artistique et de la production. Il n'existe pas de formation

certifiante pour exercer ce métier, qui s'apprend sur le terrain, au contact de ses supérieurs hiérarchiques : d'où l'importance de prendre le temps de gravir les échelons et de progressivement apprendre les bonnes pratiques.

En ce qui concerne l'Afar, dont je suis le président, elle a été créée en 1998 afin de défendre les intérêts et les spécificités de notre profession, de promouvoir une véritable déontologie et de rompre l'isolement dans lequel peuvent se retrouver les assistants réalisateurs. En effet, même si nous sommes entourés de nos collaborateurs, des régisseurs et du directeur de production, nous sommes souvent seuls en première ligne, sur le plateau, à devoir prendre des décisions d'urgence.

L'association compte 152 membres, dont 131 en activité. Que nous soyons premiers, deuxièmes ou troisièmes assistants réalisateurs, nous sommes tous expérimentés et travaillons sur des longs métrages, des films, des séries, des publicités. Je souligne que la proportion de femmes est en progression, puisqu'elles représentent désormais 47 % des membres en activité de l'Afar. C'est la preuve que la profession se féminise, ce qui est une bonne nouvelle.

L'Afar se veut un lieu privilégié d'échanges, de partage, d'entraide et de transmission des savoirs entre assistants réalisateurs. L'association assure une veille et un suivi des règles conventionnelles, légales, sociales et de sécurité à destination de ses membres, mais aussi de l'ensemble de la profession, grâce à notre site internet. Elle échange avec différents organismes institutionnels et syndicaux quand c'est possible ou lorsque nous sommes sollicités. Enfin, nous entretenons d'étroites relations sur divers sujets avec la vingtaine d'autres associations professionnelles existantes – un réseau qui, au total, représente près de 2 500 techniciens et, partant, un formidable maillage sur le terrain pour l'échange d'informations et de bonnes pratiques.

**Mme Thomine de Pins, secrétaire adjointe chargée des violences et du harcèlement sexistes et sexuels au sein de l'Afar.** Je précise simplement que l'Afar s'est dotée en 2021 d'un poste de chargé des questions liées aux VHSS et que, très tôt, nous avons incité nos membres à parler de leur expérience. Nous avons ainsi souhaité constituer un espace de parole et engager nos adhérents à se former sur les VHSS ; nous leur mâchons le travail pour qu'ils n'aient que trois clics à faire pour lancer une démarche.

En prévision de cette audition, nous avons sondé nos membres sur les questions de discrimination : je pourrai vous communiquer les résultats tout à l'heure.

**Mme Nathalie Tissier, membre de l'Association des maquilleuses et maquilleurs du cinéma (AMC).** Julie Larher et moi-même sommes ravies d'être présentes cet après-midi, car nous pensons que cette commission d'enquête est très importante. Nous représentons l'AMC, une jeune association qui n'a été créée qu'en 2022. Une telle structure avait été envisagée il y a une trentaine d'années, mais sans succès : à l'époque, les chefs maquilleurs, qui étaient essentiellement des hommes, n'avaient pas dû croire qu'une association serait véritablement utile. Puis il a fallu beaucoup de temps pour remotiver les troupes.

Quoi qu'il en soit, nous avons actuellement 105 adhérents : des chefs maquilleurs et cheffes maquilleuses ainsi que des maquilleurs et maquilleuses de cinéma. Notre bureau est composé de neuf personnes et nos membres ont entre 25 et 65 ans. À l'image de notre métier, qui s'est fortement féminisé, nous comptons une très large majorité de femmes ; seuls cinq hommes sont membres de l'association.

Notre objectif premier est la valorisation et la reconnaissance des métiers de chef maquilleur et de maquilleur, car celles-ci se sont énormément dégradées avec les années. C'est

en effet l'un des rares métiers où ni le mérite ni l'expérience ne comptent : que vous soyez un jeune maquilleur qui démarre ou un chef maquilleur avec trente-cinq ans de carrière et le plus beau CV du monde, le tarif est le même. Il n'y a aucune valorisation de nos qualifications, quelles qu'elles soient. Nous nous battons donc pour y remédier ; c'est beau d'être optimiste !

Nous défendons aussi les intérêts artistiques, moraux, économiques et sociaux de la profession, car notre activité ne se limite pas à mettre de la poudre sur la joue des gens ! Dès que nous recevons le scénario, nous décryptons l'œuvre et identifions le travail qui nous revient, que le film soit contemporain, d'époque, ou encore futuriste. Nous mobilisons nos connaissances, nous faisons des recherches historiques, nous créons des *mood boards* – des planches de tendance –, de sorte à apporter le plus de richesse artistique possible à la construction de l'œuvre commune.

Enfin, l'AMC représente notre profession auprès de l'industrie cinématographique française et internationale, des institutions, des autres associations professionnelles et de toute personne morale ou privée en lien avec notre métier.

Nous défendons des principes de solidarité et de bienveillance entre nos membres et accordons une attention particulière aux enjeux liés à l'extrême féminisation de notre métier. Nous avons subi et continuons de subir, à divers degrés, des comportements sexistes. Il peut s'agir d'un mépris général pour notre profession et nos compétences, mais un grand nombre d'entre nous ont aussi subi des remarques, des gestes déplacés, voire des agressions sexuelles caractérisées. Je pourrai faire part de différents témoignages anonymes pour illustrer le contexte dans lequel nous travaillons.

**Mme Alice Cambournac, présidente de l'Association française des costumiers du cinéma et de l'audiovisuel (Afcca).** L'Afcca a été créée en 2009 et se montre particulièrement active depuis environ cinq ans, après avoir connu une période de grand ralentissement. Nos adhérents travaillent dans le cinéma et l'audiovisuel, mais pas dans le spectacle vivant, même si les ateliers sont parfois les mêmes. Les différents corps de métier sont représentés, depuis les auxiliaires – qu'on appelait autrefois les stagiaires – jusqu'aux créateurs de costumes. Nous sommes très heureux de cette diversité, qui est enrichissante et qui permet la confrontation des générations. À l'instar des autres associations ici représentées, nos membres sont des professionnels en activité qui s'impliquent bénévolement.

Notre objet est de créer un espace de parole et de réflexion pour penser le cinéma de demain et mettre en valeur les métiers du costume, qui demeurent méconnus et peu reconnus. Certes, les films d'époque font rêver, mais dès qu'il s'agit d'un film contemporain, même les professionnels du secteur ont tendance à penser que notre rôle se résume à choisir des t-shirts et des jeans.

Nous travaillons beaucoup à la diffusion des bonnes pratiques, dans un contexte de dégradation des conditions de travail, qui concerne tous les départements et qui s'accélère réellement depuis quatre ans. Nous nous intéressons bien sûr aux VHSS, mais aussi aux coresponsabilités et aux questions de formation, car il y a de graves lacunes dans ce domaine, notamment pour l'application des métiers du costume aux productions audiovisuelles. Les professionnels ne reçoivent souvent qu'une formation générique, alors que les métiers du cinéma et la vie sur un plateau sont très particuliers. Nous nous efforçons d'ailleurs d'agir de manière transversale avec les autres départements : c'est ce que fait notamment Artscenico, la Fédération européenne de la création de costumes et décors de films, qui nous permet de voir comment les choses fonctionnent dans d'autres pays.

L'un de nos principaux groupes de travail est celui que nous avons appelé « *empowerment* », ou « empouvoirement ». Je ne connais pas le chiffre officiel, mais les métiers du costume sont en effet exercés à une écrasante majorité par des femmes ou des personnes LGBTQI+. Quand, il y a quatre ans, nous avons demandé à 400 professionnels – donc bien au-delà des seuls membres de l'Afcca – comment ils se sentaient au travail et s'ils avaient l'impression d'être considérés, il en est ressorti un sentiment quasi unanime et humiliant de dévalorisation. Les répondants – ou plutôt, les répondantes – avaient l'impression d'exercer un sous-métier, de ne pas être prises au sérieux, d'être considérées comme des lavandières ou des chiffonnières, et de subir une misogynie latente – un peu à l'image de nos amies coiffeuses et maquilleuses, qui sont perçues par certains comme des esthéticiennes.

Ce mépris n'est pas nécessairement conscient : il s'agit certainement plus d'une mentalité qui perdure depuis des années et que, pour notre part, nous avons acceptée jusqu'à présent. Cette situation produit une vraie souffrance au travail, ainsi que le sentiment de ne pas parvenir à se défendre face à l'autorité, particulièrement au moment de parler d'argent avec les directeurs de production, qui sont souvent des hommes. C'est une difficulté partagée par l'ensemble des cheffes costumières que nous avons interrogées, alors que leurs homologues masculins, eux, ont dit n'avoir aucun problème à aborder les questions d'argent.

Le sentiment de dévalorisation est donc lié au fait d'être une femme occupant un métier de femme, ayant trait, de surcroît, aux vêtements. En somme, nous faisons un métier de bonnes femmes ! Je caricature un peu et heureusement que les choses se passent parfois très bien, mais c'est parce que ce sentiment est bien réel que nous avons décidé d'apprendre à dire non et de nous doter d'outils pour nous défendre et nous faire respecter.

**Mme Noémie Lance, coprésidente de l'Association française des régisseuses et de régisseurs du cinéma et de l'audiovisuel (AFR).** Erwan Doré et moi-même représentons l'AFR, une association créée en 2006 qui regroupe des auxiliaires de régie, des régisseurs et régisseuses adjoints et adjointes, des régisseurs et régisseuses généraux et générales. Notre métier est aussi méconnu que celui d'assistant réalisateur et permet également une grande progression professionnelle, depuis le poste d'auxiliaire de régie, qui est un débutant, jusqu'à celui de régisseur général, qui est un cadre responsable de son équipe.

Le travail principal du régisseur général est d'obtenir les autorisations de tournage, ce qui suppose d'être en contact avec les préfetures et les municipalités, et de répondre aux demandes du réalisateur, mais aussi des départements de la décoration et de l'image pour que les prises de vues désirées puissent avoir lieu. Le régisseur général intervient donc très en amont du tournage, en collaboration avec le premier assistant réalisateur.

À l'image des autres associations, la nôtre a été créée pour rompre l'isolement dans lequel se trouve souvent le régisseur général ou le régisseur adjoint sur un plateau et pour échanger sur nos expériences et sur les collaborateurs que nous sommes susceptibles d'engager, car nous sommes maîtres de la constitution de nos équipes.

En ce qui concerne les formations, nous sommes très heureux d'avoir été récemment contactés par l'École nationale supérieure Louis-Lumière en vue de créer un premier cursus public de régie générale. Jusqu'à présent, le métier n'était abordé que dans les formations relatives à la production et souffrait donc d'un manque de reconnaissance. Nous sommes également sollicités pour intervenir dans des écoles de cinéma et pour accompagner les élèves dans la préparation de leur court métrage d'école.

Nous sommes bien sûr sensibles et à l'écoute des souffrances de nos membres, dues à l'intensité du métier ou à l'instabilité inhérente à l'intermittence du spectacle. Nous nous

félicitons de l'importance croissante des démarches de prévention des VHSS. Pour l'heure, le pôle relatif au harcèlement que nous avons créé au sein de notre association ne nous a pas fait remonter d'éléments précis, mais nous sommes conscients que la libération de la parole prend du temps.

Nous nous réjouissons des avancées récentes et nous nous interrogeons sur la place des femmes dans notre métier. Ainsi, chaque 8 mars, nous communiquons la part de femmes dans notre association. Elles représentent actuellement 32,56 % de nos membres et comptent pour 15 % des régisseuses générales, 40 % des régisseuses adjointes et 68,18 % des auxiliaires de régie. Leur place tend à progresser.

Les principales sources de mal-être que nos membres expriment ont surtout trait à nos grandes amplitudes horaires et aux temps de préparation souvent trop limités, dus à l'obtention tardive des autorisations de tournage par les institutions. Le passage à un poste de régisseur général ou adjoint, qui suppose un surcroît de responsabilités, peut être source de souffrances eu égard à l'investissement demandé par la production. Il n'est pas aisé de fixer à nos employeurs des limites à notre disponibilité morale, surtout lorsqu'on est novice à son poste et que l'on se sent redevable de l'avoir obtenu. Notre association permet de mieux informer les productions et de tenter, au gré des discussions, de créer un cadre de travail serein, bienveillant et respectueux de la loi.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Tous vos métiers se situent à un niveau hiérarchique intermédiaire, avec des personnes ayant autorité sur vous et d'autres que vous dirigez : vous êtes donc au contact de beaucoup de monde. S'agissant des maquilleurs et maquilleuses ainsi que des costumiers et costumières, voire des régisseurs et régisseuses, vous avez des moments d'intimité avec les acteurs. Avez-vous souvent assisté à des moments de libération de la parole ? Je présume en effet qu'une actrice dont la dernière scène se serait mal passée pourrait avoir envie de discuter avec vous en se démaquillant ou en remettant ses habits personnels. Le cas échéant, êtes-vous suffisamment formés à l'écoute de cette parole ?

**Mme Nathalie Tissier.** L'exemple que vous venez de prendre est notre quotidien ! Avant qu'il n'y ait des coordinateurs d'intimité pour, justement, accompagner les acteurs et actrices dans les scènes compliquées et faire en sorte qu'elles ressemblent davantage à des chorégraphies afin de limiter l'implication personnelle et physique, c'est nous qui faisons ce travail – étant rappelé que ces coordinateurs n'existent pas depuis longtemps et qu'ils ne sont pas systématiquement présents sur les tournages. La comédienne choisissait la personne dont elle se sentait le plus proche, maquilleuse, habilleuse ou costumière, pour l'assister lors du tournage des scènes sensibles et l'aider à se sentir plus à l'aise.

Dans les loges, nous faisons autant de maquillage que de psychologie. Les gens arrivent le matin, l'esprit occupé par leur vie et leurs problèmes personnels, et nous formons comme un sas vers la vie non réelle. C'est en passant chez nous qu'ils construisent leur personnage et se transforment physiquement avant d'aller sur le plateau. Ce sas est donc essentiel pour que l'acteur se sente bien, quel que soit, d'ailleurs, sa manière de pratiquer son art, certains comédiens voulant un silence absolu et d'autres préférant communiquer avec nous.

Notre formation de base n'inclut pas cette dimension. Pour ma part, j'ai eu de la chance, car j'ai fait des études de psychologie avant de devenir maquilleuse : ce fut comme un prélude. Mais ce n'est pas le cas de tout le monde. À mon époque, il n'y avait pas beaucoup d'écoles et la formation était bien encadrée ; désormais, il y en a énormément. Ainsi, les jeunes femmes qui arrivent dans le métier sont livrées à elles-mêmes sans véritablement savoir ce qui les attend. On ne leur dit pas qu'un film, c'est une construction, qu'il y a un budget à respecter,

du personnel à gérer. C'est pourquoi, comme cela a été dit très justement tout à l'heure, il ne faut pas brûler les étapes : c'est un métier qui s'apprend avec le temps. On ne peut pas être chef maquilleur à 20 ans ; la charge émotionnelle et psychologique est beaucoup trop lourde – même quand on est plus âgé, d'ailleurs. Sans formation, il n'est pas simple de se construire un écran pour ne pas être touché par l'état des personnes qui nous entourent ; parfois, on n'y arrive pas.

**Mme Alice Cambournac.** Les costumiers, après le metteur en scène, sont certainement ceux qui rencontrent les comédiens en premier, pour procéder aux essayages lors de la préparation artistique du film. Et dans notre métier, il y a un rapport évident au corps et à l'intimité. Nous voyons les acteurs et actrices le matin, fatigués, en caleçon ou en culotte, ce qui crée nécessairement une proximité, ainsi, d'ailleurs, que des situations à risque dont nous reparlerons sans doute.

Sur un tournage, l'habillage, le maquillage et les costumes sont regroupés sous le sigle HMC. Contrairement à ce que l'on pense souvent, il ne s'agit pas d'un département du film, mais d'un lieu : en l'occurrence les loges. Comme Nathalie Tissier vient de le dire, les comédiens arrivent en amont des prises de vues et passent chez nous, si bien que nous sommes le réceptacle de toutes les discussions, de toutes les angoisses.

S'agissant des scènes d'intimité, notre implication va encore plus loin que ce que Nathalie Tissier a évoqué. La situation s'est améliorée, mais il y a encore quinze ans, il y avait des situations folles. Le metteur en scène n'en parlait pas en amont avec les comédiens et comédiennes, ne savait pas forcément lui-même comment il allait tourner la scène et, à l'approche du jour J, je finissais par demander s'il fallait prévoir des cache-sexes et quelles protections étaient envisageables, c'est-à-dire des éléments purement factuels. J'apprenais alors quelles parties du corps devaient apparaître à l'image et donc quels sous-vêtements – un string, par exemple – je pouvais éventuellement fournir aux actrices et aux acteurs qui, eux, étaient dans une insécurité et une angoisse totales.

Il n'est donc pas facile d'être jeune habilleuse dans un tel contexte, car on doit tout à la fois rassurer le comédien ou la comédienne et essayer de glaner des informations auprès du réalisateur ou de la réalisatrice – informations qui, bien sûr, peuvent changer la veille pour le lendemain, avec l'obligation, dans la nuit, de fabriquer une chaussette en guise de protection parce que, finalement, les fesses de la personne doivent apparaître à l'image. Je vous laisse imaginer la séance « d'habillage » pour les interprètes ! C'était de la bidouille, car aucune entreprise, en France, ne proposait alors de véritables protections sexuelles pour le cinéma.

Il est évident que ces épisodes-là sont sources de tensions psychologiques. Il m'est ainsi arrivé que des comédiens me demandent d'être présente sur le plateau pour les scènes d'intimité, car cela les rassurait d'être accompagnés par une personne de confiance. C'est une position qui n'a rien d'évident.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous dites que les choses ont changé : que peut-on faire pour encore les améliorer ?

Par ailleurs, eu égard à ce lien d'intimité que vous évoquez, avez-vous déjà été la proie d'un éventuel agresseur ?

Enfin, avez-vous les clés pour agir de la bonne manière et vers qui vous tournez-vous si un acteur ou une actrice, un technicien ou une technicienne vient vous confier qu'il a subi quelque chose ?

**Mme Alice Cambournac.** La première chose à savoir est que, dans le cinéma, le poste d'habilleuse est le moins bien payé après celui d'auxiliaire. Sur une grande production, il y a toute une équipe d'habilleurs et de costumiers, mais sur un film contemporain d'un budget moyen, la cheffe costumière a vite achevé son travail, si bien qu'il ne reste sur le plateau qu'une habilleuse, éventuellement assistée d'une auxiliaire ou d'une stagiaire conventionnée. L'habilleuse occupe donc un poste vulnérable, sans pouvoir économique, tout en ayant un rapport d'intimité avec des gens qui occupent une situation inverse, et ce à des horaires où le plateau est souvent vide, que ce soit tôt le matin ou tard le soir, avant ou après le tournage.

Il nous a donc été remonté un véritable problème concernant l'isolement des loges et la nécessité de garantir qu'une habilleuse ou un habilleur ne puisse s'y retrouver seule ou seul avec quelqu'un ayant potentiellement un comportement prédateur. Il ne faut pas que les loges soient installées n'importe comment et il faut qu'il y ait une claire délimitation entre les espaces réservés aux hommes et aux femmes ; cela fait partie de nos préconisations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment faites-vous lorsque vous recevez un témoignage ?

**Mme Alice Cambournac.** C'est très compliqué car, dans le cinéma, la frontière entre le professionnel et personnel est très floue. Nous travaillons énormément dans de courts laps de temps, avec une très grande intensité et dans un cadre de familiarité – ou de fausse familiarité. On se tutoie et pour peu que le tournage ait lieu en province, nous logeons dans les mêmes hôtels. Un nombre incalculable de fois, nous avons vu des comédiens ou des techniciens pleurer, parce qu'ils ont été maltraités par le metteur en scène, parce qu'ils sont très malheureux ou mal à l'aise. Jusqu'à présent, nous avons fait office de cellule psychologique. Nous sommes les amis, les confidents et essayons de reconforter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais sans être ni formés ni payés pour cela !

Pourriez-vous évaluer, en vous appuyant chacune et chacun sur votre expérience, la proportion de tournages lors desquels un incident lié à une maltraitance – j'utilise à dessein ce terme vague – s'est produit ?

**Mme Alice Cambournac.** Nous n'en savons rien, sachant que pendant des années, nous ne nous rendions même pas compte que nous assistions à des maltraitements !

**Mme Julie Miel, vice-présidente de l'Afcca.** Je suis entièrement d'accord. Nous n'étions même pas conscients de la situation. Les choses changent et les formations pour devenir référents VHSS nous remettent les points sur les « i » – ce qui est heureux –, mais tout cela reste largement à perfectionner. J'ai personnellement suivi une telle formation, mais je ne me sens pas apte à assumer un tel rôle sur un tournage, en raison du manque d'indépendance du poste et de l'insuffisance des enseignements.

**Mme Thomine de Pins.** C'est une question très intéressante, mais nous n'avons aucun chiffre. Quand, il y a trois ans et demi, j'ai été chargée de ces questions au sein de l'Afar, j'ai essayé d'obtenir des éléments auprès de nos membres, mais je n'ai reçu que deux réponses. J'en ai d'abord été heureuse, croyant que tout le monde allait bien, mais avec le temps et les affaires médiatiques, la parole s'est progressivement libérée, à tel point que le sondage anonyme que j'ai conduit il y a quelques jours en prévision de cette audition a donné lieu à beaucoup plus de réponses.

Sur les 152 membres de l'Afar, qui sont majoritairement des premiers – et non des deuxièmes ou troisièmes – assistants réalisateurs, 102 ont répondu à mes questions, soit une proportion assez exceptionnelle de 67 %. Notons d'ailleurs que 53 hommes et 49 femmes se sont exprimés, ce qui montre que tout le monde peut se sentir concerné par la question, et que, étrangement, ce sont les membres les plus âgés qui ont le plus répondu. Ainsi, même si on a l'impression que ce sont les jeunes qui font avancer les choses, les plus vieux se sentent aussi investis et sont heureux du changement.

Il ressort des témoignages que tous les postes sont exposés de manière égale. Les troisièmes assistants réalisateurs, pourtant situés à un échelon inférieur dans la hiérarchie, ne sont pas davantage touchés par des cas de VHSS. En revanche, ceux qui abusent disposent toujours d'un pouvoir ou d'une autorité sur les victimes, que l'agresseur soit un réalisateur, un producteur, un comédien, ou un technicien.

Avant de donner les chiffres, je précise que j'ai communiqué aux personnes sondées les définitions des discriminations, du harcèlement et des agissements relevant des VHSS, car si nous disposons de si peu de chiffres, c'est aussi parce que les professionnels ne savent même pas exactement de quoi on parle.

En ce qui concerne les discriminations, 56 personnes, soit 54 % des répondants, ont affirmé en avoir été victimes. Cela concerne 34 femmes et 22 hommes, comme quoi les femmes ne sont pas les seules à se sentir discriminées dans l'exercice de leurs fonctions.

Concernant les agissements sexistes, 66 personnes ont déclaré en avoir subi soit 64,7 % de nos membres, au cours de leur vie professionnelle. Je précise à cet égard que mes questions portaient sur l'ensemble du parcours professionnel et qu'on ne devient pas directement premier assistant réalisateur ; avant cela, on est second ou troisième assistant, habilleuse, ou encore régisseur.

S'agissant ensuite du harcèlement sexuel, 47 personnes ont affirmé en avoir été victimes. Les circonstances dans lesquelles les faits surviennent sont d'ailleurs les mêmes que pour les agissements et les agressions sexuels. La victime débute dans le métier ou se trouve dans une position hiérarchique inférieure. Elle se trouve seule avec l'auteur des faits, que ce soit dans les loges, dans une voiture, lorsqu'elle accompagne un comédien de la loge au plateau ou lors d'un point avec le réalisateur. Souvent, aussi, les faits surviennent quand le tournage connaît une situation d'urgence ou de pression ; la victime n'a alors pas le temps de réagir : je pense à ces moments fébriles, hors de la réalité, avant que le mot « action » ou « coupez » ne résonne, lors desquels certaines personnes peuvent se permettre des choses, comme un attouchement. Et il y a bien sûr également les occasions sociales ou festives.

Quant aux agressions sexuelles, 10 femmes et 7 hommes ont déclaré en avoir subi, soit 11 % des personnes qui ont répondu – une statistique similaire à celle des victimes d'agressions sexuelles dans la société. Parmi ces femmes, deux ont déclaré avoir été victimes de viol ou de tentative de viol, notamment lors d'un tournage à l'étranger – mais personne n'en a parlé.

Par ailleurs, seules 50 % des personnes qui ont déclaré avoir subi une agression ou fait l'objet d'un harcèlement n'en ont pas parlé en raison de la banalité de ces agissements qui relèvent du passé. Elles ont également évoqué la peur des répercussions professionnelles, notamment la perte de leur poste, la méconnaissance des VHSS, les difficultés à identifier l'agression, et le sentiment de honte, de déni ou de solitude qu'elles ont éprouvé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous mené ce sondage dans le cadre des travaux de la commission d'enquête ou est-il réalisé régulièrement ? Par ailleurs, les autres associations ici représentées ont-elles déjà mené une telle étude ?

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** En plus de prévoir un poste dédié aux VHSS, l'Afar prend des initiatives en la matière, ce qui n'est pas toujours le cas. À cet égard, il serait intéressant de disposer de vos questionnaires et des réponses que vous avez obtenues.

Par ailleurs, quel lien faites-vous entre la précarité économique et les violences sexistes et sexuelles ? On a très souvent évoqué les comédiennes et les comédiens. Or on imagine que les professionnels moins exposés font plus facilement l'objet d'agression. Mme Cambournac a déjà donné des éléments de réponse, mais peut-être pourriez-vous les étayer ?

**Mme Claire Marais-Beuil (RN).** Vous avez indiqué que ces actes ont longtemps été considérés comme banals. À la lumière des déclarations que vous avez recueillies, auriez-vous agi différemment afin d'éviter que des agressions sexuelles ne soient commises ?

**Mme Julie Larher, membre de l'Association des maquilleuses et maquilleurs de cinéma (AMC).** Ce milieu est très hiérarchisé. Les abus, qui sont fréquents, peuvent être commis par des personnes qui ont plus de pouvoir, non seulement des comédiens, mais aussi des chefs de poste, sur celles qui en ont moins : elles tissent un lien de confiance qui fait tomber les barrières.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous préciser cette idée ?

**Mme Julie Larher.** Sur un tournage, on vit dans un microcosme : on travaille de manière intense dans des conditions difficiles et on apprend à vivre avec des personnes qu'on ne connaît pas. Cela peut conduire à créer une illusion de proximité et à faire tomber les barrières chez certaines personnes qui exerceront une emprise sur d'autres, plus jeunes ou ayant moins de pouvoir. Elles leur feront croire qu'elles pourront grimper dans la hiérarchie ou les menaceront de les renvoyer.

**Mme Alice Cambournac.** L'enjeu, pour les personnes qui ont un faible pouvoir, est de dénoncer ces actes. Dans le cinéma, il existe une culture du silence, pour ne pas dire une omerta, bien que cela évolue doucement depuis quatre ans. Un professionnel est embauché par la bouche-à-oreille grâce à sa réputation – en vingt-cinq ans, j'ai dû transmettre six fois mon CV.

La responsabilité de faire arrêter un tournage est terrible. Jusqu'à présent, il était très difficile de parler sans risquer de se compromettre – sans parler de l'isolement, et de la honte et de la souffrance ressenties.

**Mme Noémie Lance.** Modifier l'intitulé des postes constituerait un progrès. Pendant très longtemps, les auxiliaires étaient qualifiés de stagiaires alors même qu'ils occupaient un vrai poste. Par conséquent, les relations avec la hiérarchie étaient différentes.

En tant que cadres, il est de notre responsabilité de protéger notre équipe. Par certains aspects, notamment les transports, les régisseurs sont soumis à une forme de servilité. Au sein de l'association, nous réfléchissons à la manière de faire évoluer le métier, notamment en recourant à des taxis ou à des prestataires bien que cela soit difficile en région. Cette solution permettrait d'instaurer une certaine distance et de modifier la relation avec les gens de pouvoir, notamment les comédiens ou les chefs de poste.

**Mme Thomine de Pins.** La confidentialité est un aspect essentiel de nos métiers : on sait des choses dont on n'aurait pas eu connaissance dans un cadre professionnel normal. Par

exemple, nous avons les numéros de téléphone des acteurs et des réalisateurs, et, naturellement, personne ne les diffuse. Avant, il existait des bibles de tournage « parlantes », avec les adresses et les numéros de téléphone des acteurs et des techniciens, remis aux chefs de poste.

Néanmoins, le principe de confidentialité a pu conduire à couvrir des actes qui n'auraient peut-être pas dû l'être.

De plus, la parole met du temps à se libérer. Il ne faut pas croire que personne ne dit rien sur un plateau : tout le monde se parle et nous sommes tous au courant de tout. Avant, nous résolvions les problèmes entre nous pour ne pas faire de vagues. Il est encore plus compliqué de libérer la parole lorsque cette libération n'est pas suivie d'actes.

**Mme Nathalie Tissier.** Nous avons décidé de mettre des barrières afin de mieux protéger les personnes. En tant que cheffe de poste, la première chose que je dis à mes équipes est de venir me voir immédiatement en cas de problème ; je serai là pour les aider. Je regrette que personne ne m'ait jamais dit cela au début de ma carrière. Le fait de ne pas être isolé change les choses.

Par ailleurs, lorsque les loges sont éloignées du plateau, lorsque je sens un danger ou lorsqu'une personne me confie être mal à l'aise, je m'arrange pour que mes équipes et moi ne soyons jamais seules dans une loge avec qui que ce soit – je préfère sacrifier une personne sur le plateau. Toutes ces petites actions peuvent changer les choses ; nul besoin de déplacer des montagnes.

Lorsque j'ai commencé ce métier, la loge HMC était souvent gérée par le deuxième assistant réalisateur, qui avait déjà de l'expérience. Aujourd'hui, elles sont gérées par des auxiliaires, des personnes très jeunes qui ne peuvent protéger les maquilleurs en cas de problème avec une personne très connue. Il est nécessaire qu'une personne expérimentée soit présente dans les loges pour nous protéger. Lors de mon dernier tournage, un assistant était soit dans les loges soit à leur porte, qui restait ouverte.

Lorsque j'ai été convoquée par la commission d'enquête au mois de juin, j'avais demandé à plusieurs membres de l'AMC de témoigner ; je n'ai reçu qu'une seule réponse. Comme Thomine de Pins, je me suis réjouie que personne n'ait rencontré de problème. Or, au cours des trois derniers jours, j'ai reçu de nombreux témoignages. Une maquilleuse de 60 ans m'a ainsi expliqué qu'elle s'était toujours beaucoup couverte pour éviter les réflexions et se sentir mieux protégée. Il est vrai que lorsque j'ai commencé ce métier, il arrivait qu'il n'y ait que dix filles sur les cinquante personnes présentes sur le plateau. Heureusement, ce n'est plus le cas : les équipes de tournage sont presque à parité, ce qui nous permet de nous sentir plus à l'aise. Cette maquilleuse m'a confié qu'il y a un an et demi, le comédien qu'elle maquillait a soulevé son t-shirt, la déshabillant, ce qu'elle pensait inimaginable à son âge.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'âge ne fait rien à l'affaire.

**Mme Nathalie Tissier.** Elle était tellement tétanisée qu'elle n'a rien fait. Ce sont des traumatismes que chacun garde pour soi ; il a sans doute été très compliqué pour elle de me livrer ce témoignage dont je lui ai garanti l'anonymat.

Un garçon s'est également confié, alors qu'il leur est souvent plus difficile de le faire ; il m'a révélé des choses que je n'arrivais pas à croire. Lors d'un tournage, il a travaillé avec un acteur sous l'emprise de substances qui a procédé à des attouchements et qui a eu des propos violents et déplacés – je ne les répéterai pas ici. Nous n'avons pas à subir cela dans le cadre de notre travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est surtout interdit par la loi.

**Mme Nathalie Tissier.** Je m'arrange pour ne plus jamais me trouver en situation d'isolement ; c'est le premier pas.

**Mme Julie Miel.** Depuis quelques années, nos conditions de travail se sont dégradées en raison des fortes pressions économiques et temporelles que nous subissons. La faisabilité du projet a pris le pas sur la loi, que vous venez d'évoquer : rien ne doit arrêter la marche du film, quoi qu'il arrive. On prend donc davantage de libertés avec la loi qu'auparavant.

**Mme Thomine de Pins.** J'ai commencé ma carrière comme régisseuse en travaillant seize heures par jour. Nous étions payés trente-neuf heures alors que nous les accomplissions en deux jours, tout le travail n'était pas déclaré, il régnait un joyeux flou artistique – j'ai néanmoins adoré faire ce métier.

Depuis, un cadre a été fixé. Chaque technicien qui travaille sur un tournage remplit une feuille d'heures ; il suffit de les consulter pour savoir s'il travaille dans le cadre légal ou en dehors. Il existe de nombreux outils qui peuvent être améliorés ; encore faut-il les connaître et les contrôler.

**Mme Julie Miel.** Les chefs de poste formulent des demandes, notamment relatives au nombre de personnes nécessaires ou à la mise à disposition de locaux décents, mais ont rarement gain de cause pour des raisons économiques.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être que la loi viendra vous aider.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre milieu subit à la fois une pression très forte, et le poids de la hiérarchie entre le réalisateur, la production, l'assistant réalisateur et les chefs de poste.

Tout le monde se parle-t-il vraiment ? Sur le tournage, qui est la personne chargée de la bonne vie du plateau, c'est-à-dire de la réussite aussi bien artistique, technique que logistique du projet, ce qui comprend par exemple la distribution des repas à l'heure ou encore le recueil de la parole en cas de malaise ? Il me semble que c'est le directeur de la production. Mais n'est-ce pas trop compliqué pour lui dans la mesure où il est dans un rapport hiérarchique avec la production ? Face à cette double pression, est-il envisageable que le référent VHSS soit un membre de l'équipe ?

**M. Jérémie Steib.** Un film est un maillage de chefs de poste ; chaque grain de sable est essentiel à la réussite du film et personne n'est responsable de tout. Le directeur de production est le chef d'orchestre de la préparation et du tournage quand le premier assistant réalisateur gère l'organisation du plateau. La pression est permanente pour éviter que le tournage prenne du retard, dont chaque corps de métier peut être responsable, qu'il s'agisse d'un problème de cantine, de costume ou de transport. Nous avançons tous ensemble dans un univers mouvant, en nous tenant le bras pour atteindre nos objectifs à la fin de la journée, peu importe le temps de travail accompli – un décor ou un comédien peuvent ne plus être disponibles le lendemain, le tournage peut changer de lieu, etc. Et à la fin d'un tournage, la majorité des personnes, qui tiennent sous la pression et grâce à l'adrénaline, tombent d'ailleurs malades.

Le cadre du référent VHSS est défini avec précision ; il n'est pas un Superman des VHSS sur le plateau. Nous encourageons nos membres à suivre les formations que nous organisons. L'avenant du 17 mai 2024 à la convention collective nationale de la production

cinématographique, qui s'applique à toutes les sociétés de production à partir du 1<sup>er</sup> septembre, prévoit la désignation d'un référent VHSS et rend obligatoire l'organisation de formations sur ces questions.

Le référent est formé pour recueillir la parole des victimes et pour les conseiller sur les démarches à effectuer. Il transmet les signalements à l'employeur ; c'est un passeur d'informations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vu la pression artistique, temporelle et économique que vous subissez, dans quelle mesure un référent VHSS, qui occupe également un poste, peut-il exercer correctement sa fonction ? Ne faudrait-il pas désigner une personne qui disposerait de temps pour accomplir cette mission, comme c'est le cas pour certaines fonctions au sein des entreprises ?

**M. Erwan Doré, coprésident de l'Association française des régisseuses et régisseurs du cinéma et de l'audiovisuel (AFR).** Je salue la création du référent VHSS. Néanmoins, la question de son indépendance se pose. Il est compliqué que cette fonction soit exercée par un salarié de la société de production : en cas de harcèlement ou de violences sexuelles, il mettra en danger son travail puisque le tournage risquerait de s'arrêter. Une personne indépendante devrait être désignée, sous le contrôle du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT), et rémunérée par la société de production.

**Mme Thomine de Pins.** De nouveaux métiers de ce type ont été créés, à l'instar du référent covid, qui vérifiait sur les tournages le respect du port du masque et des distances entre les personnes, et le référent écologie, qui s'assure du respect des normes environnementales.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela fera l'objet d'une autre commission d'enquête !

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** La grande précarité des conditions de travail et le travail effectué à marche forcée, qui s'ajoutent au silence sur des pratiques anciennes résultant de la domination masculine, ne nuisent-ils pas à la libération de la parole ?

**M. Jérémie Steib.** Le monde évolue, et celui du cinéma aussi, petit à petit. Nous partons de loin : nous avons grandi dans un monde où les agressions et le harcèlement étaient presque banals et où chacun devait se débrouiller. La durée d'un tournage est courte et connue ; si une personne était victime d'une agression à la moitié du tournage, elle avait le choix entre prendre des risques pour l'équipe et sa carrière ou faire le dos rond et se taire, en se disant qu'elle ne verra plus son agresseur dans peu de temps. Voilà le monde qu'on nous présentait au début de notre carrière. Chacun essayait de passer entre les gouttes ; si quelque chose arrivait à quelqu'un, il en parlait – voire en plaisantait – avec un collègue car c'était normal.

Désormais, le contexte a changé : la prise de conscience a précédé la libération de la parole. En suivant des formations pour devenir référent VHSS, en mettant des mots sur des actes, en apprenant des définitions, en utilisant des « harcélomètres » ou des « violentomètres », nous sommes nombreux à découvrir que des situations banales, qui semblaient présenter peu de risque, étaient en fait anormales et n'auraient pas dû se produire. C'est pourquoi nous militons en faveur de la formation des professionnels aux VHSS, qui dure deux jours ; les retours d'expérience sont très positifs. Elles permettent également à chacun de prendre du recul sur sa carrière et de prendre conscience de ce qu'il a fait subir ou de ce qu'il a subi et qu'il aurait banalisé.

Il est donc nécessaire d'instaurer un maillage de personnes qui savent et qui ont conscience de ces enjeux, et ce dans deux dimensions : dans une perspective horizontale – entre chefs de poste – et dans une perspective verticale – entre les chefs de poste, les seconds postes et les petits postes. Du reste, désormais, je demande fréquemment au plus petit poste de mon corps de métier si tout va bien. Nous sommes tous plus sensibles à ces situations dont nous parlons beaucoup plus qu'avant. Cela étant, nous partons de tellement loin que cela prend du temps. Bien que des progrès restent à accomplir, nous allons dans la bonne direction.

**Mme Julie Miel.** Je n'ai pas dit que la situation s'aggravait. Néanmoins, les conditions actuelles dans lesquelles nous exerçons nos métiers sont un frein à l'utilisation de tous ces outils, dont l'efficacité ne pourra être évaluée qu'après un certain temps.

Vous avez également auditionné les assureurs. La notion de personne « essentielle » et « non essentielle » pose un problème. Il faut peut-être modifier la culture globale du milieu. Cette nuit, je me disais que la commission d'enquête souhaitait que nous réglions les problèmes d'abus de pouvoir en une audition ; c'est vertigineux !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cela fait six mois !

**Mme Julie Miel.** Merci d'exister. Certes, c'est la fin de l'impunité, mais à défaut de ne plus voir ces personnes comme irremplaçables, car cela me semble utopiste, nous aimerions, nous, être moins remplaçables et mieux protégés, notamment par les clauses des contrats d'assurance. Une potentielle victime devrait pouvoir quitter un tournage tout en conservant son salaire et les heures de travail nécessaires pour bénéficier du statut d'intermittent du spectacle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Compte tenu de votre statut d'intermittent ou d'intermittente, qui est très particulier, et de votre recrutement par le bouche-à-oreille, une personne qui parle risque de perdre son réseau et met en danger sa survie professionnelle. Ainsi, je m'interroge sur le statut de lanceur d'alerte. Comment protéger une personne qui est témoin d'agissements ou à qui on confie une parole qui tombe sous le coup de la loi ? Je ne parviens pas à trouver une solution. Or tant qu'on ne protège pas votre statut, la parole ne pourra pas se libérer massivement ni être appréciée à sa juste valeur.

Par ailleurs, dans les zones à défendre (ZAD), il existe des structures de soins, qui sont des sortes de zones tampons, où des bénévoles recueillent la parole et gèrent les conflits avant qu'ils ne dégénèrent. Les personnes violentes constatent ainsi qu'elles sont surveillées par les autres membres de l'équipe. Que pensez-vous de ces dispositifs ?

**Mme Julie Larher.** Cela viendra avec le temps, à mesure que la prise de conscience grandira et que l'on osera briser le silence pour faire corps, avec force, contre le harcèlement et les violences. Chacun peut se retrouver confronté, en tant que témoin ou victime, à une situation qui exige de lancer l'alerte, même si cela peut nuire à sa carrière. Si tous les professionnels étaient formés aux droits et devoirs de chacun lors d'un tournage, une conscience collective viendrait protéger les victimes et pointer du doigt les responsables.

**Mme Alice Cambournac.** Il faut changer les mentalités et les perceptions, mettre des mots et des définitions sur les actes. Étant actifs dans des associations professionnelles, nous sommes sensibilisés à la question ; ce n'est pas le cas de la plupart des techniciens, qui n'ont écho que d'initiatives disparates : le Collectif 50/50, les kits de formation VHSS... Il est nécessaire de faire œuvre de pédagogie dès la préparation du tournage, d'organiser des réunions en présence du référent harcèlement, s'il existe. Les formations pourraient devenir

obligatoires. Tout doit être fait pour que les professionnels acquièrent des outils et apprennent à penser différemment.

Pour que la parole s'exprime en cas de violence ou de harcèlement, il faut créer un cadre de confiance. Celui qui parle doit savoir comment fonctionne le dispositif, être assuré qu'on le protégera, qu'on ne le montrera pas du doigt et qu'on donnera suite à sa plainte. J'ai été témoin de procédures pour harcèlement qui se sont parfaitement déroulées, mais une question est demeurée : que s'est-il passé ensuite ? Le tournage s'est arrêté, la victime a porté plainte, mais quelles ont été les conséquences ? L'arrêt d'un tournage a un impact psychologique sur l'ensemble de l'équipe ; c'est un choc. Or personne n'est informé des suites données à l'affaire. L'auteur des faits a-t-il repris le travail comme si de rien n'était ? La procédure doit être claire et transparente, pour que chacun sache que le dispositif fonctionne de A à Z et lui fasse confiance.

**Mme Noémie Lance.** De nombreuses personnes se taisent pour ne pas s'enfermer dans le drame qu'elles ont vécu, car un dépôt de plainte donne lieu à une procédure longue et difficile. À la fin du tournage, elles veulent tourner la page.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous constatons un besoin de formation et d'acculturation de l'ensemble de la profession. Comment y répondre, sachant qu'une grande partie d'entre vous êtes des autodidactes ? Les écoles de maquilleurs ne préparent pas à travailler spécifiquement dans le milieu du cinéma, par exemple. Faut-il introduire des modules dans les formations initiales ? Des sensibilisations devraient-elles être prévues avant chaque film, et sous quelle forme : réunion avec l'ensemble de l'équipe, diffusion de brochures, information sur la possibilité de contacter Audiens... ? Faut-il désigner un référent harcèlement pour chaque tournage ? Si oui, est-ce un métier spécifique, ou cette fonction peut-elle être exercée par un technicien – un opérateur, par exemple – qui serait embauché pour exercer cela, pourquoi pas avec le statut d'intermittent ?

**Mme Julie Miel.** Les professionnels qui travaillent sur un plateau ont suivi des parcours tellement divers qu'il serait difficile de miser sur la formation initiale. Quant à la formation continue, elle est au bon vouloir de chacun. Chez nous, il n'y a pas, comme dans les entreprises, des parcours de carrière dans lesquels vous êtes accompagné et formé à chaque étape ; chacun avance de son côté.

Il existait jadis des cartes professionnelles pour les chefs de poste ; leur attribution était l'occasion de vérifier que le postulant possédait les compétences exigées. Si un tel dispositif était réintroduit, la formation aux VHSS pourrait être un prérequis. J'en profite pour signaler que les chefs de poste sont bombardés à cette fonction sans la moindre formation au management, à la direction d'équipe et à la prévention du harcèlement moral. C'est un sujet auquel l'Afcca réfléchit.

**Mme Nathalie Tissier.** Je regrette vivement la disparition de la carte professionnelle, qui nous permettait de travailler en sécurité, avec des formations. Officiellement, la France l'a supprimée pour harmoniser ses pratiques avec ses voisins européens. C'est omettre que dans la plupart des pays – en Belgique, au Royaume-Uni, aux États-Unis... –, il faut faire partie d'une union professionnelle pour pouvoir travailler.

La plupart des maquilleurs sont passés par une école ; c'est là que la formation à la lutte contre les VHSS doit commencer. Des intervenants doivent expliquer aux élèves leurs futurs droits et les procédures. Certes, tous ne travailleront pas dans le cinéma, mais beaucoup en ont l'espoir – la preuve en est que je reçois cinquante CV par semaine.

En tant que maquilleur débutant, vous pouvez travailler dans la mode, la publicité, les clips, le cinéma... Par le passé, quand vous aviez fait vos preuves et qu'une équipe de production ou un metteur en scène vous proposait d'être chef maquilleur pour la première fois, vous déposiez une demande de dérogation au CNC – le Centre national du cinéma et de l'image animée –, CV et lettres de recommandation à l'appui. Elle n'était pas systématiquement accordée. Lorsqu'on vous proposait le même poste pour un deuxième film, vous deviez renouveler votre demande ; c'était le signe que vous vous engagiez dans une carrière dans le cinéma. Si votre travail avait été apprécié la première fois, la dérogation était généralement accordée. Lorsqu'un troisième film se présentait, vous faisiez à nouveau une demande de dérogation, suivie d'un entretien avec le CNC lors duquel vous expliquiez vos motivations et le sens que vous vouliez donner à votre carrière. Vous obteniez alors votre carte professionnelle – c'était comme décrocher un Oscar ! Votre travail était récompensé.

Depuis que la carte professionnelle a été supprimée, des débutantes, qui découvrent tout du milieu, ne connaissent pas la mécanique complexe d'un tournage et ignorent leurs droits sont catapultées cheffes maquilleuses. Elles sont livrées en pâture. Ce métier demande un apprentissage de terrain et de la maturité. On ne peut pas être chef maquilleur à 18 ans !

Je travaille souvent pour des films américains. Après le mouvement #MeToo, les États-Unis ont adopté une position radicale qui frôle certes la surveillance généralisée, mais qui présente des aspects positifs : non seulement des référents harcèlement sont présents sur le plateau, mais il existe aussi un référent extérieur – et cela change la donne. Il peut être compliqué de traiter un problème en interne ; le recours à un référent extérieur lève de nombreux freins. Sa présence est nécessaire, en complément des référents internes. J'ajoute que pour les Américains, il n'est pas question de se demander si le harceleur est indispensable ou non à la poursuite du tournage ; il peut être licencié du jour au lendemain, y compris le metteur en scène. En France, c'est inenvisageable.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qu'il faille justifier de compétences pour exercer un métier, cela relève du bon sens ; mais en 1972, lors du tournage du *Dernier tango à Paris*, la carte professionnelle n'a pas empêché que Marlon Brando viole Maria Schneider sous le regard de la caméra. La carte professionnelle n'est pas la solution ultime, même si j'en comprends l'intérêt. Sachant qu'elle est délivrée par des professionnels du milieu, on peut craindre qu'elle soit refusée à ceux qui ont osé dénoncer des faits de harcèlement. Cela plaide, une fois de plus, pour l'existence d'un référent extérieur.

Depuis septembre, l'attribution des aides du CNC est conditionnée à l'organisation de formations collectives contre les VHSS pour les équipes de tournage dès la préparation du film. Quelles modalités doivent prendre ces formations pour être efficaces ? Les rendre obligatoires, avec un format précis, pourrait faciliter l'acculturation et remédier au flou artistique qui prévaut pour le moment.

**Mme Julie Larher.** Bien que j'aie travaillé depuis l'entrée en vigueur de cette mesure, on ne m'a jamais proposé cette formation. Il serait souhaitable qu'elle soit obligatoire et systématique pour tous les intermittents, au même titre que l'obtention de la carte d'aptitude médicale, dite CMB. Le sujet pourrait faire l'objet d'une clause dans le contrat, et servir de motif de rupture si un acte de violence ou de harcèlement se produit. Le dispositif doit faire en sorte que toute VHSS soit suivie d'une réaction efficace. Dès lors que l'ensemble d'une équipe a été formée aux VHSS et connaît ses droits et devoirs, elle est responsabilisée collectivement ; cela l'engage à suivre les prescriptions et libère la parole.

**Mme Alice Cambournac.** Un e-mail envoyé par la production avant le tournage, informant des mesures de prévention des VHSS, ne saurait suffire – même si c'est déjà un

grand pas. Rien ne vaut la participation à une formation pendant deux ou trois jours, en présence d'autres professionnels.

**Mme Thomine de Pins.** J'ai suivi deux de ces formations, l'une il y a trois ans et demi, l'autre cette année. Avoir été formé une fois n'est pas un gage pour l'ensemble de votre vie professionnelle ; il faut des piqûres de rappel. L'idée d'associer la formation obligatoire à l'attestation d'aptitude – la carte CMB – est intéressante, car la consultation avec la médecine du travail est le seul rendez-vous obligatoire des techniciens. Cela étant, ces visites sont désormais programmées tous les cinq ans, et non plus tous les deux ans ; on peut d'ailleurs se demander si cette fréquence est suffisante pour évaluer les risques professionnels de nos métiers.

**M. Jérémie Steib.** L'avenant à la convention collective de la production cinématographique signé à Cannes prévoit d'ajouter des clauses relatives aux VHSS dans les contrats. Mais on aura beau ajouter toutes les dispositions possibles, le problème est que les gens ne lisent pas leur contrat, en dehors des mentions relatives au salaire et aux dates de tournage.

La formation est par conséquent capitale. Le positionnement de l'employeur – et donc, du producteur – l'est tout autant. Or tous les producteurs ne sont pas conscients de leur rôle d'employeur et de leurs responsabilités à l'égard des équipes. Si, le premier jour du tournage, le producteur annonçait haut et fort devant toute l'équipe qu'il ne tolérerait aucun fait de harcèlement ou de violence et qu'il mettrait dehors tout auteur d'un tel acte, cela changerait la donne : les potentiels harceleurs seraient prévenus, et les victimes se sentiraient soutenues.

**Mme Julie Larher.** Je souscris à l'idée que les formations aux VHSS doivent être renouvelées régulièrement. Il est également essentiel d'organiser une réunion avant le tournage avec au moins un représentant de chaque service pour rappeler les règles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans ce milieu où l'omerta et l'impunité sont la règle, toute personne qui brise le silence prend un risque inouï pour le projet collectif et pour sa propre carrière. Dans ce contexte, il est héroïque de prendre la parole. La profession pourrait-elle faire un virage à 180 degrés et créer des réseaux de solidarité pour ceux qui parlent ? Est-ce envisageable, et à quelle échéance ?

**Mme Noémie Lance.** Cela prendra du temps, d'autant que les premières dénonciations sont assez récentes. Ceux qui ont une certaine ancienneté le savent : on nous a toujours appris à nous taire. Or on ne change pas de culture professionnelle du jour au lendemain. Il est donc difficile de répondre à votre question.

**M. Erwan Doré.** Nous n'avons pas suffisamment de recul pour savoir où en est la profession et à quel point elle évoluera ; je crois cependant qu'elle prend la bonne direction – il reste à savoir combien de temps cela prendra. L'existence même de votre commission d'enquête et nos réflexions sur les pistes d'amélioration prouvent qu'une évolution est en marche ; une brèche s'est ouverte dans la chape de silence.

**Mme Alice Cambournac.** La jeune génération est beaucoup plus politisée et syndiquée que ses aînés, et connaît mieux ses droits. Les jeunes ont bien plus confiance en eux que nous à leur âge et sont attachés à la dimension collective du métier ; ils multiplient les initiatives et autres groupes de réflexion. J'ai d'ailleurs remarqué que quand l'équipe de techniciens était jeune, entre 25 et 35 ou 40 ans, les prises de parole étaient plus faciles. Il faut s'appuyer sur cette dynamique positive.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le niveau de tolérance a baissé.

**Mme Alice Cambournac.** En effet.

**Mme Nathalie Tissier.** Je perçois la même évolution. La solidarité est plus forte et l'on veille davantage à ne pas laisser les victimes seules. C'est le pouvoir des associations : si une maquilleuse nous fait savoir qu'elle a été mise à l'écart pour avoir trop parlé, nous mettons un point d'honneur à ce qu'elle retravaille.

J'aimerais aborder un sujet qui me tient à cœur : la protection des mineurs. Les équipes de production considèrent souvent qu'un jeune de 16 ans n'est plus vraiment un mineur et qu'il n'a pas besoin de chaperon. Or c'est souvent entre 16 et 18 ans que les atteintes sexuelles ont lieu. La présence d'un chaperon devrait être obligatoire ; la loi le prévoit peut-être, mais elle n'est pas appliquée. Un enfant ne peut pas affronter un tournage seul – je le dis en tant que mère. Il se trouve que mon fils a été repéré lors d'un casting sauvage à la sortie de l'école. J'ai d'abord refusé, prétextant qu'il ne savait pas jouer, mais on m'a répondu que c'était justement ce qui était recherché : on pourrait en faire ce qu'on voudrait. Il a été retenu. Le scénario était difficile : il devait incarner un enfant isolé et maltraité. Quand je m'en suis inquiétée, on m'a expliqué qu'il découvrirait ces émotions sur le tas – en d'autres termes, l'équipe était prête à le maltraiter pendant trois mois pour obtenir des réactions réalistes. Elle m'a appris que le film serait tourné à l'étranger et que les parents avaient l'interdiction d'accompagner leurs enfants. C'est inimaginable ! Inutile de dire que j'ai opposé une fin de non-recevoir ; et rassurez-vous, le film n'a pas pu se faire.

On m'a rapporté le cas d'un enfant de 4 ans qui tournait dans un film sans que personne ne lui ait expliqué quoi que ce soit. L'équipe n'avait pas prévu d'accompagnateur. Tout fiers que leur rejeton fasse du cinéma, ses parents n'assistaient pas aux prises et prenaient un café dans le couloir. Au nom du réalisme et de la spontanéité, ce petit a été filmé alors qu'il était caché sous une table, dissimulé par une nappe, et que les acteurs interprétaient une violente querelle, avec moult coups sur le mobilier. Il était terrorisé, en état de sidération, au point qu'une partie de l'équipe a demandé qu'on arrête la scène. Un technicien a prévenu les parents : « Ce n'est pas si grave, ont-ils répondu, nous lui expliquerons quand il sera plus grand. » C'est l'occasion de dénoncer la défaillance des parents dans bien des cas qui ont défrayé la chronique.

On ne livre pas un jeune sur un tournage sans accompagnement ni préparation. J'ai travaillé sur un film qui traitait de l'inceste. Les parents, une psychologue et tout un entourage étaient présents aux côtés de la jeune fille de 13 ans et du garçon de 5 ans qui incarnaient les victimes. Le scénario ne comportait pas de scène d'agression physique. Tout était fait pour expliquer les situations aux enfants et les rassurer. Le tournage s'est merveilleusement déroulé. Je me permets d'insister : sans accompagnant, on ne doit pas faire tourner un mineur. On voit parfois des jeunes filles ou des jeunes hommes de 16 ans tourner loin de chez eux, livrés à eux-mêmes ; ils résident à l'hôtel avec l'équipe qui organise des soirées arrosées... Ce n'est pas acceptable.

**Mme Thomine de Pins.** Nous vous transmettrons les conclusions des groupes de travail que nous avons consacrés aux mineurs. Il faudrait notamment encadrer les castings des enfants, pourquoi pas en tenant des feuilles d'heures : à quelle heure ils ont commencé à être maquillés, ont été libérés, etc. Des outils simples permettraient de sortir du flou artistique. Nous devons aussi nous interroger sur le nombre de castings que peut réaliser un enfant par an. Certains parents leur font enchaîner les bouts d'essai les mercredis après-midi et les week-ends. Est-ce souhaitable ?

Je tenais enfin à vous remercier d’auditionner les associations professionnelles ; nous sommes rarement sollicités, alors que nous connaissons parfaitement les problèmes qui se présentent sur le terrain.

**M. Jérémie Steib.** Avec l’Association des directeurs et directrices de production et la commission des enfants du spectacle de la Drieets – la direction régionale interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités –, l’Afar a commencé à recenser les innombrables problèmes que pose le travail des enfants. En la matière, les règles sont floues et donnent lieu à des interprétations aussi diverses que les acteurs : comptabilisation des heures, durée et fréquence des pauses, intégration ou non des pauses dans le temps de travail... Nous élargissons la démarche aux syndicats, au CCHSCT cinéma et au CNC, en faisant remonter les constats de terrain. Lors des tournages, en effet, c’est nous qui devons savoir si un enfant a atteint sa durée maximale de travail, si l’on peut faire de nouvelles prises, etc.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous avons auditionné la Drieets et la recevons probablement de nouveau ; nous sommes donc intéressés par vos travaux sur le sujet. Nous avons jugé bon d’ouvrir le champ de la commission d’enquête au-delà des enfants, considérant que tous les professionnels devaient être protégés, mais notre attention aux conditions de travail des plus jeunes reste intacte.

\*

\* \*

**12. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Florence Borelly, membre du bureau Long-métrage du Syndicat des producteurs indépendants (SPI) et Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales, Mme Laëtitia Galitzine, membre du conseil de direction de l’Union des producteurs de cinéma (UPC), Mme Valérie Lépine-Karnik, déléguée générale et Mme Nadia Mathern, déléguée aux affaires sociales, et Mme Hortense de Labriffe, déléguée générale de l’Association des producteurs indépendants (API) (jeudi 21 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J’ai le plaisir d’accueillir, pour la première audition de la matinée, les représentantes des producteurs : pour le Syndicat des producteurs indépendants (SPI), Mme Florence Borelly, membre du bureau « Long-métrage » et Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales ; pour l’Union des producteurs de cinéma (UPC), Mme Laëtitia Galitzine, productrice et membre du conseil de direction, Mme Valérie Lépine-Karnik, déléguée générale et Mme Nadia Mathern, déléguée aux affaires sociales ; pour l’Association des producteurs indépendants (API), Mme Hortense de Labriffe, déléguée générale.

Comme vous le savez, notre commission d’enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l’audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Le producteur porte la responsabilité financière et juridique du film. Il est donc, en tant qu’employeur, au cœur des préoccupations de la commission d’enquête. C’est à lui qu’il appartient de protéger ses salariés lorsque des faits de violence surviennent dans le cadre de la production d’une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, mais il semble exister une sorte de conflit d’intérêts lorsque l’arrêt d’un tournage peut signifier la fin d’un projet ou qu’une dénonciation peut « abîmer » un film avant

même sa sortie. Nous savons que chaque projet est unique et qu'il fait l'objet d'une forte pression liée aux contraintes d'espace et de temps. Ce climat est-il propice à une certaine légèreté dans l'application du droit du travail, notamment en ce qui concerne le temps de travail et peut-être la protection due aux salariés ? On nous a dit il y a quelques jours : « Rien ne doit arrêter la marche du film. » Est-ce exact, de votre point de vue ?

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Louise Lebecq, Florence Borelly, Laëtitia Galitzine, Valérie Lépine-Karnik, Nadia Mathern et Hortense de Labriffe prêtent successivement serment.)*

**Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales du Syndicat des producteurs indépendants.** Le SPI, fondé en 1977, est une organisation professionnelle d'employeurs constituée en syndicat au sens du code du travail. Il est le seul syndicat unitaire du secteur : il représente à la fois des producteurs audiovisuels et de cinéma et il rassemble un peu plus de 500 sociétés de production, réparties dans l'ensemble du territoire français – 40 % des sociétés sont domiciliées en région. Parmi nos structures adhérentes, 42 % sont dirigées ou codirigées par des femmes. Le SPI est représentatif dans trois branches professionnelles : la production cinématographique et de films publicitaires, la production audiovisuelle et celle d'animation. À ce titre, nous participons activement au dialogue social dans chacune de ces branches, ainsi qu'à l'échelle multiprofessionnelle puisque le SPI est membre de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac). Nous siégeons également dans différentes instances paritaires sociales et professionnelles, ce qui nous permet de participer activement au dialogue social.

**Mme Valérie Lépine-Karnik, déléguée générale de l'Union des producteurs de cinéma.** Je tiens tout d'abord à saluer la reprise des travaux de cette commission d'enquête sur les violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité : il ne faut en effet pas se cantonner au cinéma car il n'a pas le monopole des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS).

L'UPC a été créée après la seconde guerre mondiale, au lendemain d'événements tragiques, sous le nom de chambre syndicale des producteurs et des exportateurs de cinéma. Elle rassemble actuellement 265 membres, producteurs et productrices indépendants dans les secteurs du cinéma et de la publicité. Son président est Marc Missonnier.

Tout comme nos collègues du SPI et de l'API, notre syndicat est représentatif. Il est majoritaire dans le secteur et siège dans les instances paritaires, qui sont à l'origine du droit social sectoriel – conventions collectives, formation, métiers, santé au travail, prévoyance, hygiène et sécurité, retraite. L'UPC est également membre de la Fesac.

Au cours des dernières années, nous avons énormément agi tous ensemble dans la lutte contre les VHSS. Peut-être n'avons-nous pas suffisamment fait connaître le travail que nous avons réalisé : cette audition nous en offre l'occasion, ce dont nous vous remercions.

**Mme Hortense de Labriffe, déléguée générale de l'Association des producteurs indépendants.** Je représente l'API, créée en 2002 et présidée par Sidonie Dumas, par ailleurs

directrice générale de Gaumont. Nous siégeons au Bureau de liaison des industries cinématographiques (Blic). L'API représente vingt sociétés, dont chacune d'elles pèse en moyenne annuelle 30 millions d'entrées dans les cinémas. Le conseil d'administration et le bureau de l'Association sont paritaires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Puisque vous avez dit que le travail engagé n'était pas suffisamment connu, peut-être pourriez-vous commencer par nous le présenter ?

**Mme Louise Lebecq.** Les partenaires sociaux ont pris le sujet à bras-le-corps depuis quatre à cinq ans. En 2020, la Fesac a conclu avec les organisations syndicales, à l'échelle multiprofessionnelle – spectacle vivant et enregistré –, le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels. Il s'est notamment traduit par l'instauration, en 2020, de la cellule d'écoute – vous avez auditionné le groupe Audiens pour en parler – et par l'offre de services sur la lutte contre les VHSS, déployée en 2021 par l'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas), opérateur de compétences (Opco) dans lequel nous siégeons puisqu'il s'agit d'un organisme paritaire. Cette offre de services comprend plusieurs parcours de formation sur la prévention des VHSS, adaptés aux différents niveaux hiérarchiques des salariés ; les modules de formation, dont la durée varie entre un et trois jours, sont ouverts à tous les salariés, aux managers, aux dirigeants d'entreprise et aux référents. Les différentes instances de l'Afdas ont ratifié des conditions de prise en charge de ces formations visant à faciliter l'accès, pour les salariés permanents envoyés par leur entreprise comme pour les salariés intermittents.

En 2022, les comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) des branches des productions cinématographique et audiovisuelle ont publié un kit de prévention des VHSS, lequel se compose de quatorze fiches-outils qui déclinent, sur un plan opérationnel, le code du travail dans nos secteurs d'activité. Ces fiches, très pratiques, accompagnent les employeurs dans le déploiement de leur politique de prévention et les salariés pour les aider à réagir en tant que victimes ou témoins. Le kit a été mis à jour en 2023. La même année, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV) a publié une étude dressant un état des lieux de la coordination d'intimité en France, document prolongé par des travaux visant à créer un certificat de qualification professionnelle de coordinateur d'intimité en France, lequel devrait voir le jour l'année prochaine. En 2024, enfin, les avenants à la convention collective de la production cinématographique ont été signés : un avenant est dédié à la prévention et au signalement des VHSS et un autre porte sur la protection des artistes mineurs. Tous ces aménagements conventionnels ont été négociés dans le cadre du dialogue social.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Tout ce travail est paritaire : employeurs et salariés travaillent main dans la main dans ce domaine. Les facteurs de risque se situent au cœur de nos réflexions et nous avons identifié, à l'occasion de séminaires, les situations dangereuses. Nous avons eu à cœur d'assurer la gratuité des formations pour les salariés : elles n'entament donc pas dans leur crédit de formation.

**Mme Hortense de Labriffe.** Les aides du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont conditionnées au suivi de la formation. L'article 6 de la proposition de loi déposée par le sénateur Jérémie Bacchi prévoit que les aides sont retirées si une condamnation pénale frappe le producteur délégué à la suite d'une atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur un tournage.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je n'ai pas lu la proposition de loi, mais l'article que vous évoquez s'applique uniquement à une condamnation pénale et non civile, n'est-ce pas ?

**Mme Hortense de Labriffe.** Tout à fait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Condamnation pénale qui n'intervient que dans 0,7 % des cas...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au-delà de son champ d'application, cette proposition de loi n'est même pas inscrite à l'ordre du jour de notre assemblée, donc ses dispositions sont loin de faire partie du droit positif.

J'ai pris connaissance des fiches-outils, qui sont en effet très complètes et bien faites. L'écart entre les règles posées par le droit du travail et ces fiches-outils et les réflexions des personnes que nous avons auditionnées tirées de leur expérience, nous semble profond. Des représentants du groupe Réactivité, éthique, sécurité, professionnalisme, efficacité, confiance, transparence (Respect) nous ont fait part de leur manque d'informations et de compréhension du cadre légal, notamment du code du travail.

Où sont les hommes ce matin ? Votre métier ne compte que 40 % de femmes, mais ses représentants répondant à notre convocation sont toutes des femmes. Les producteurs masculins s'intéressent-ils au sujet ? Il ne me semble pas neutre qu'il n'y ait devant nous que des femmes.

Le producteur est l'employeur des salariés permanents et intermittents dans un tournage et le directeur de production en assure la direction ainsi que l'organisation générale du travail. Dans le domaine de la sensibilisation et de la formation, quelles actions sont déployées, au-delà des formations obligatoires, pour prévenir les VHSS lors du tournage d'un film ? Le gérant de la production doit suivre une formation en la matière. Dans les sociétés de production, les producteurs qui n'assument pas la fonction de gérant doivent-ils tout de même suivre la formation ?

Les directeurs de production informent-ils l'ensemble des salariés des risques de VHSS dans un tournage ? Le règlement intérieur et la loi en vigueur sont-ils affichés ? Où le sont-ils : dans les loges, sur les plateaux techniques ?

Que stipule le contrat de travail des employés dans ce domaine ? Des clauses particulières sont-elles prévues ? Pourriez-vous nous transmettre des contrats de travail de chaque poste, afin que nous examinions leur rédaction ?

**Mme Florence Borelly, membre du bureau « long-métrage » du Syndicat des producteurs indépendants.** Je ne veux pas répondre à la place des hommes, mais il est vrai que ce sont principalement des femmes qui s'occupent des questions sociales dans nos syndicats. Je suis élue au bureau « long-métrage » du SPI et je soutiens Louise Lebecq, qui est chargée des sujets sociaux : je participe à des réunions, je préside la commission paritaire dérogatoire de l'annexe III, je siége dans la commission d'agrément du CNC – entité qui structure le secteur du cinéma. En revanche, des hommes participent aux groupes de travail. Vous pourrez les interroger sur les raisons de leur absence ce matin, mais il n'y a pas d'approche de genre et je travaille d'ailleurs avec un producteur sur ces questions.

Quand le CNC a ouvert la formation de trois heures contre les VHSS, le public destinataire s'est plaint et a demandé pourquoi il était le seul concerné. Malgré la brièveté de la formation, son lancement fut une initiative formidable. Nos structures sont petites, si bien que le producteur est souvent le gérant ou le président de la société ; je suis moi-même productrice et présidente d'une société, donc j'ai suivi cette formation de trois heures. Nous avons été surpris par l'étendue du champ de notre responsabilité. Tout le monde savait que

l'employeur était responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés ayant signé un contrat de travail, mais nous avons compris que notre responsabilité était également en jeu dans les moments hors travail, lorsque des équipes étaient en déplacement pour une mission effectuée à notre demande. Le travail dans le cinéma mêle des aspects affectifs et professionnels : lors d'un tournage, les gens sont loin de leur famille et ils constituent une collectivité, que je qualifie parfois de colonie de vacances, dans laquelle on oublie vite la frontière entre le domaine professionnel et la sphère privée. Essentielle, cette première formation a été l'occasion d'une prise de conscience.

Néanmoins, elle s'est révélée insuffisante. D'ailleurs, Laëtizia Galitzine et moi avons suivi, sans nous concerter, une formation complémentaire de trois jours, offerte par l'Afdas, notre organisme de formation. Nous en sommes très heureuses car cette séance a complété les éléments de la première formation tout en rafraîchissant notre mémoire sur les règles et les définitions : qu'est-ce qu'un harcèlement sexiste ? Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ? Quels sont les droits et les devoirs de chacun ?

Je sais que nous sommes dans l'œil du cyclone et je souhaite dire que beaucoup a été fait en quatre ou cinq ans. Au début, nous n'étions certes pas très nombreux, autour du collectif 50/50, à nous pencher sur la question, mais une réelle prise de conscience a eu lieu grâce à l'heureuse libération de la parole, à la fin de l'omerta et au refus de mélanger subordination née du contrat de travail et domination. Les producteurs ont évolué, de manière contrainte ou volontaire, et ont suivi ces formations destinées à réduire les VHSS.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'absence d'hommes à cette audition pose question : je suis sûre qu'il y a de très bonnes raisons pour l'expliquer, mais elle donne à voir un aspect du monde de la production. J'invite les hommes à se mobiliser sur le sujet et à venir témoigner de leur responsabilité dans le domaine dont nous parlons.

Vous dites que, dans les tournages, la frontière entre le professionnel et le privé se révèle floue. Notre travail porte sur les violences sexuelles : qu'elles soient commises dans la sphère professionnelle ou privée n'est pas le cœur du sujet. Depuis le début des auditions, les personnes que nous avons reçues ont beaucoup insisté sur les moments qui ne relevaient pas du contrat de travail comme les castings, la préparation dans les loges, les trajets ou les soirées. Des coordinateurs d'intimité et des référents sur le harcèlement peuvent être présents sur le plateau de tournage, mais ils sont parfois liés à la production, ce qui pose un problème sur lequel j'aimerais vous entendre. Quels dispositifs déployez-vous pour sécuriser les personnes dans tous les moments extérieurs au contrat de travail et comment recueillez-vous la parole en cas d'incident ou dès qu'un dysfonctionnement apparaît ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Des clauses relatives à ces moments figurent-elles dans les contrats de travail ?

**Mme Laëtizia Galitzine, membre du conseil de direction de l'Union des producteurs de cinéma.** Désormais, les contrats de travail des techniciens et des comédiens comportent systématiquement un paragraphe sur ce point : je ne vais pas vous en lire ici, mais nous vous en transmettrons. Les règles sont systématiquement affichées, notamment dans les loges, les locaux de la production et de préparation et la table de régie. Cette dernière se déplace dans chaque décor : elle est le centre névralgique du plateau car c'est le seul endroit où tout le monde se rend à un moment.

Les formations obligatoires du CNC représentent une révolution et une révélation. La formation constitue le cœur de la question : savoir ce qui se fait et ce qui ne se fait pas et connaître la loi sont essentiels. Les formations obligatoires se déroulent en deux volets : le

premier est individuel et le second, collectif, est organisé sous la responsabilité du producteur à la fin de la préparation du tournage ou au début de celui-ci. Tout le monde doit assister à cette session, qui constitue une révolution. Tous les intermittents avec lesquels nous avons échangé se réjouissent d'être formés et de ne plus être pointés du doigt. Notre métier s'adapte en permanence : c'est l'une de ses forces, que nous avons pu éprouver lors de la crise du covid. Les intermittents changent parfois de lieu de travail toutes les deux heures, donc ils ont une grande force d'adaptation. Depuis que les conventions collectives comprenant ces formations ont été adoptées, ils nous demandent avec empressement quand celles-ci auront lieu. Ils exercent un métier de passion et ils déplorent d'en entendre parler dans les médias uniquement sous le prisme, bien entendu essentiel, des VHSS. La formation doit éradiquer les violences et les harcèlements des plateaux.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** La nomination d'un référent est un autre élément important. Je sais que la responsabilité et la neutralité de celui-ci vous tiennent particulièrement à cœur, madame la présidente et monsieur le rapporteur : sachez que le statut de lanceur d'alerte du référent a été récemment inscrit dans la collection collective.

**Mme Nadia Mathern, déléguée aux affaires sociales de l'Union des producteurs de cinéma.** L'avenant paritaire à la convention collective que nous avons signé en mai dernier commence à s'appliquer. Il possède une dimension pédagogique, afin que la prévention soit connue de tous et que l'information circule : la transparence est totale. Dans les vingt-cinq pages de l'avenant figurent tous les aspects relatifs à la prévention et au traitement des VHSS. Les clauses de consentement des comédiens, inscrites dans les contrats de travail, participent également à la prévention.

L'avenant précise quels sont les différents types de référent pour les VHSS. Le code du travail prévoit la désignation d'un référent au sein du comité social et économique (CSE), mais cette disposition trouve rarement à s'appliquer dans le secteur, à cause de la taille des entreprises. La convention prévoit également qu'un salarié permanent de l'entreprise puisse être nommé référent – nous parlons alors de « référent boîte de production » –, mais seules les entreprises dont les effectifs le permettent se saisissent de cette faculté.

La désignation d'un « référent film », en revanche, est obligatoire pour chaque production dès lors que l'un des salariés de la production se porte volontaire et a suivi une formation longue sur les VHSS – je pense notamment à celles délivrées par l'Afdas. Le producteur choisit le référent en prenant en compte toutes les phases de la production de l'œuvre et pas seulement le tournage – même si les effectifs sont plus importants lors de celui-ci que lors de la préparation du film et de la postproduction.

L'avenant prévoit un échange entre le producteur et le référent du film, afin de définir son indemnité, ses moyens ainsi que sa mission de prévention et d'information auprès des salariés. Ce point est fondamental ; il faut souvent clarifier les responsabilités de chacun. L'employeur est chargé des préventions primaire, secondaire et tertiaire. Le référent, quant à lui, n'a pas à mener d'enquête ; il doit recueillir les signalements et les transmettre à la personne compétente pour les traiter. Ce partage des responsabilités n'est pas évident pour les salariés, s'ils ne sont pas au fait du code du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les témoignages que nous avons recueillis montrent que les problèmes persistent. Quelles résistances identifiez-vous et comment la loi pourrait-elle vous aider à les lever ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Confirmez-vous qu'il est obligatoire de nommer un référent pour le film ?

**Mme Nadia Mathern.** Oui, il est obligatoire de nommer un référent pour le film, dès lors que l'un des salariés participant au projet cinématographique – c'est-à-dire un intermittent, technicien ou non – est volontaire et formé pour cela.

Quant à la nomination d'un référent pour la boîte de production, elle n'est pas obligatoire, car beaucoup d'entreprises du secteur ne comptent pas suffisamment de salariés permanents.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si aucun intermittent n'est volontaire, que se passe-t-il ?

**Mme Nadia Mathern.** Nous espérons que les formations, notamment celles prévues pendant les tournages, permettront de faire émerger des volontaires. Toutefois, certaines personnes ne sont pas à l'aise avec ces questions.

En l'absence de référent pour le film ou pour la boîte de production les victimes peuvent saisir le CCHSCT du secteur, qui transmettra le signalement à l'employeur.

**Mme Hortense de Labriffe.** Audiens a également créé une cellule d'écoute. Ses représentants ont dû l'évoquer pendant leur audition.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, mais ils m'ont précisé que quand ils recueillaient un témoignage, ils ne le transmettaient pas au producteur. Or vous ne pouvez pas agir si aucun témoignage ne vous est transmis.

**Mme Florence Borelly.** Nous travaillons actuellement avec le CCHSCT pour obliger tout producteur ayant connaissance de faits problématiques survenus lors d'un tournage à en référer à cet organisme. Lors de tels signalements, transmis avant l'enquête, l'anonymat des personnes concernées est préservé.

Songeon au bonus parité prévu par le CNC. Pendant des années, il ne concernait que deux ou trois productions ; désormais, nombreuses sont celles qui en bénéficient. Les avenants instaurant des responsables des enfants et des référents pour les VHSS sur les tournages ne datent que du mois de mai 2024. Nous n'en sommes donc qu'au début. Il faut du temps pour que les acteurs du secteur s'habituent, pour que les intermittents se forment.

D'ailleurs, la formation instaurée paritairement par les organisations de producteurs, les organisations de salariés, le CNC et l'Afdas n'a pas pu commencer en septembre, comme prévu initialement, à cause de l'appel d'offres.

Récemment, lors du tournage d'un court-métrage, deux intermittents se sont portés volontaires pour être référents. C'était un homme – le régisseur général – et une femme – une ingénieure du son –, ce qui permettait d'atteindre la parité, comme ils le souhaitaient. Le problème est qu'ils n'étaient pas formés et ne savaient même pas qu'une formation existait.

Pour diffuser les formations, il faudrait en assouplir l'organisation. Pour un intermittent, il est compliqué de s'inscrire à des formations de trois jours trois ou quatre mois à l'avance, car cet engagement risque de l'obliger à refuser des missions, si on lui en propose entre-temps. Nous avons donc demandé à l'Afdas de réduire les délais.

Enfin, je ne connais pas d'exemple de film pour lequel aucun intermittent ne s'est porté volontaire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je m'en félicite, la précédente commission d'enquête a mis un coup de pression au secteur et l'a obligé à accélérer ses progrès. Toutefois, des points doivent encore être clarifiés.

Comment le producteur, qui désigne le référent, s'assure-t-il de sa compétence, de sa neutralité et de son impartialité ? Quel est le rôle exact des référents prévus par la convention collective ? S'il est clair pour vous, il ne l'est pas pour certaines des personnes auditionnées. De quels moyens disposent-ils ?

Un tournage est un moment de tension extrême, où le temps est compté et où chacun doit tenir son poste. Comment un intermittent peut-il concilier sa mission de référent et son travail ? Sur les plus grosses productions, ne faudrait-il pas prévoir un référent à plein temps pour s'assurer que tout se passe bien ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Borelly, vous demandez une saisie obligatoire du CCHSCT par les producteurs. Pouvez-vous préciser ?

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Aux termes de la convention collective, « le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire ».

Le référent rapporte l'information d'un dysfonctionnement au producteur, qui reste le responsable de la situation. Ainsi, il ne devrait pas être mis en cause. Si tel était toutefois le cas, il est protégé par son statut de lanceur d'alerte. Voilà pour la théorie.

**Mme Louise Lebecq.** L'avenant prévoit qu'en cas de signalement de VHSS, les employeurs en informent le CCHSCT à travers une fiche de notification. Celle-ci préserve l'anonymat des personnes concernées.

Le CCHSCT pourra adapter sa politique de prévention au niveau de la branche, grâce aux informations ainsi recueillies sur les violences, les harcèlements et leur traitement – la fiche de notification permet par exemple de préciser si une enquête a eu lieu, combien de temps elle a duré et si des mesures disciplinaires ou organisationnelles ont été prises. Les entreprises et les salariés peuvent également obtenir des conseils et des informations du CCHSCT à tout moment.

Monsieur le rapporteur, les coordonnées de cette structure figurent partout – dans les contrats de travail, sur la feuille de service, dans la bible de tournage. Les intermittents du spectacle l'identifient comme leur interlocuteur sur les questions de santé et de sécurité au travail.

**Mme Laëtitia Galitzine.** Les formations pour devenir référent actuellement programmées sont complètes. C'est bon signe. Pour l'instant, des volontaires se sont manifestés sur chaque tournage pour devenir référent. Il faut encore du temps pour qu'ils se forment, mais ils le souhaitent.

En tant que producteurs, nous avons souvent le choix entre plusieurs volontaires ; notre problème est surtout de ne pas vexer ceux que nous ne choisissons pas. Le plus souvent, nous nommons deux référents, un homme et une femme, afin que tout le monde se sente à l'aise.

Enfin, le référent doit respecter la volonté des victimes. Certaines souhaitent maintenir leur anonymat, d'autres non.

**Mme Nadia Mathern.** La convention précise qu'« en aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au référent VHSS. Le référent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements. Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations ».

L'avenant précise en outre que le référent doit « informer et orienter les salariés vers les ressources utiles », « participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS », « communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur » et « recueillir les signalements des salariés » pour les « transmettre par écrit à l'employeur et ses représentants ».

Par ailleurs, l'avenant prévoit que le référent, même s'il ne participe pas à l'enquête, doit être « informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant ». En effet, les partenaires sociaux ont observé que l'ignorance dans laquelle les référents étaient tenus sur le sort de leur signalement les frustrait.

Enfin dans l'exercice de ses missions, le référent peut s'appuyer sur le CCHSCT et sur le kit évoqué précédemment.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment garantir la disponibilité du référent ? Si le référent est le chef ingénieur du son, par exemple, il doit déjà gérer son équipe. Aura-t-il le temps d'écouter une victime ?

Par ailleurs, la fonction de référent donne-t-elle lieu à une rémunération ? Comment s'assurer que le référent peut faire son travail dans les cas les plus graves, alors qu'il dépend financièrement de la production et que celle-ci n'a pas intérêt à arrêter un tournage ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je réitère ma question : le référent est-il compétent pour les VHSS qui surviennent en dehors des heures de travail ?

Dans le secteur de la santé, après de multiples enquêtes qui n'avaient pas donné grand-chose, la parole s'est libérée. Ce matin, le Conseil national de l'Ordre des médecins a ainsi publié une étude d'ampleur, qui montre qu'une femme médecin sur deux se plaint de violences sexistes et sexuelles par des collègues dans l'exercice de ses fonctions.

Les VHSS ne semblent pas moins systémiques dans votre secteur. Or le nombre de témoignages reçu par Audiens, s'il est élevé, n'en apparaît pas moins faible, au vu de l'ampleur du problème. Tout se passe comme si, malgré tous les dispositifs instaurés, quelque chose coïncitait. Que manque-t-il encore pour assurer la sécurité de chacun lors des tournages ?

**Mme Laëtitia Galitzine.** Sur un plateau, les équipes sont très hiérarchisées ; le référent peut donc toujours demander à son  $n-1$ , à son  $n-2$ , à son  $n+1$ , ou à son  $n+2$  de le remplacer pendant qu'il recueille un témoignage. Surtout, sur un tournage, les intermittents ne travaillent pas en même temps. Les temps morts sont donc nombreux.

Par ailleurs, et les formateurs insistent sur ce point, si un référent n'est pas disponible au moment où une victime le sollicite, il doit s'autoriser à proposer un créneau plus tard dans la journée, afin d'être pleinement disponible pour accueillir la parole.

Quant à l'indemnisation des fonctions de référent, avec un montant de 30 euros par semaine, elle est d'ordre symbolique. Je ne pense pas qu'elle suffise à inféoder un référent à son employeur.

Enfin, dans les cas les plus graves, les producteurs ont besoin d'être assurés, pour pouvoir arrêter le tournage. Sur ce point, la loi doit nous aider.

Vous nous demandez ce qui coince. Le problème est simplement que les dispositifs instaurés depuis un an ne sont pas encore effectifs, mais ce n'est qu'une question de minutes ou d'heures avant qu'ils le soient. Les formations révolutionneront la situation. Elles permettront aux victimes de prendre conscience des problèmes ; les signalements augmenteront. Espérons que cette prise de conscience conduira également les agresseurs à s'amender.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Certains assureurs ont fourni des efforts. Leurs contrats prévoient jusqu'à 500 000 euros d'indemnisation des frais liés à un retard de tournage, quand celui-ci est dû à des harcèlements ou à des violences, par exemple. Or ils indiquent que ce dispositif n'était presque jamais activé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Supposons qu'un référent signale au producteur des faits graves. Quelle est la procédure ensuite ? La convention collective précisera-t-elle qui doit lancer l'enquête, quel doit être son déroulement ? Nous attendons votre scénario !

Enfin, seuls deux assureurs, la Maif et Aréas assurances, acceptent d'indemniser les frais liés aux VHSS. Rappelons que la moitié des films ne sont pas assurés.

**Mme Florence Borelly.** Les tournages sont très ramassés. Par contraste, les délais prévus par le code du travail pour les VHSS se comptent en mois, comme nous l'avons constaté lors de notre formation.

De même, les clauses des assurances ne sont pas applicables. C'est un serpent qui se mord la queue ! En effet, les contrats ne prévoient d'indemnisation que dans les cas où un signalement a été transmis au procureur et où le salarié a porté plainte. Or les producteurs n'ont pas le droit de demander aux victimes si elles ont porté plainte ; parfois, aucune plainte n'est déposée, malgré des VHSS. Il est donc impossible de satisfaire les deux critères et d'activer la clause.

Nous en avons discuté au sein du CNC, notre maison commune, mais sans parvenir à une solution.

Le directeur général d'Aréas assurances, M. Mortera, suggère que la clause d'indemnisation des frais liés à des VHSS soit obligatoire. De fait, une agression sexuelle devrait conduire à l'arrêt du tournage, de même que nous arrêtons un tournage si un comédien se casse une jambe.

Les assureurs ont envie de nous soutenir, mais ne veulent pas crouler sous des demandes d'indemnisation déposées au moindre événement.

**Mme Laëtitia Galitzine.** La loi doit obliger les assureurs à couvrir les VHSS au même titre que les autres risques. Cela améliorerait grandement la situation.

**Mme Nadia Mathern.** S'il est difficile d'activer les clauses assurantielles concernant les VHSS, c'est également à cause des délais. Le temps nécessaire à la victime

pour faire valoir ses droits ne coïncide pas avec celui prévu pour le traitement des signalements.

Une victime a parfois besoin de temps pour assimiler ce qui lui est arrivé, demander conseil, appeler la cellule d'écoute, contacter un psychologue ou un avocat. Or un tournage ne dure en moyenne que cinq semaines. Certains signalements ne nous sont transmis qu'une fois qu'il est achevé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Donnons crédit aux assureurs qui ont choisi d'indemniser les frais liés aux VHSS. La gestion du risque sur les tournages est particulière, certes, mais les assureurs savent faire – ils couvrent bien les risques en haute mer !

Il reste à savoir si les clauses doivent être activées en cas de dépôt de plainte ou lors du déclenchement de l'enquête. Nous pouvons tout à fait imaginer qu'une victime n'ait pas envie de porter plainte, après qu'une enquête d'une semaine a permis de régler le conflit à l'amiable, dans les cas les moins graves.

Les producteurs que vous êtes seraient-ils prêts à contracter des assurances un peu plus chères ? Les financeurs doivent-ils prendre leur part ? Lors de leur audition, les représentants de Canal+ nous ont dit ne pas être opposés à supporter ce surcoût. En tant que législateurs, ne nous faudrait-il pas faire en sorte de rendre obligatoire cette nouvelle clause ? Cela me semblerait logique, compte tenu de la multiplicité des clauses existantes dans d'autres domaines. Dans cette perspective, il serait sans doute utile d'organiser rapidement des rencontres entre les assureurs, les financeurs, les producteurs et les diverses parties prenantes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour revenir au fait générateur, ne pourrait-il pas s'agir d'une incapacité totale de travail (ITT) constatée par le médecin ? Dès lors qu'une personne ayant subi des violences sexuelles sur un tournage produit une ITT, la démarche d'indemnisation serait enclenchée.

**Mme Florence Borelly.** Les intermittents sont peu enclins à déclarer des interruptions de travail.

Nous sommes bien évidemment prêts à considérer toutes les possibilités, y compris payer plus cher les contrats d'assurance, dans les limites de nos possibilités budgétaires, mais cette clause doit être réellement applicable. Il nous arrive de constater très rapidement qu'on n'entre pas dans les critères actuellement requis.

Il faut avoir à l'esprit qu'une affaire d'agression sexuelle sur un tournage constitue un traumatisme, bien sûr pour la victime, pour l'équipe, mais aussi pour le producteur, en tant qu'employeur astreint à la garantie de bonne fin. Dans un temps très court, il doit avoir les bons réflexes et savoir comment faire correctement les choses. Avec Caroline Bonmarchand, que vous avez auditionnée, nous avons beaucoup échangé au sein de notre syndicat dont elle est membre : elle nous a dit qu'en pensant bien faire, elle s'était mise en infraction avec le code du travail. La plupart des sociétés de production sont de petites structures, presque artisanales, comptant moins de onze salariés : elles n'ont ni service de ressources humaines, ni service juridique. On peut le regretter et c'est pour la raison pour laquelle nous essayons de mettre en place un système de soutien autour du CCHSCT et d'Audiens pour orienter les producteurs. C'est le rôle, aussi, de nos syndicats.

À partir du moment où il y a une libération de la parole, nous avons tous intérêt à ce que les choses ne soient plus tues. Il faut que les agressions s'arrêtent. Nous avons une

obligation de moyens, mais pas une obligation de résultat. Nous aurons beau mettre en place des sanctions, il y aura toujours des gens pour enfreindre la loi ou le code du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lors d'une précédente audition, il a été question de la mise en place d'une hotline par le CNC destinée à assurer un soutien juridique aux producteurs ou aux équipes. Nous avons bien compris que le fait de ne pas avoir les bons réflexes, de ne pas suffisamment connaître la loi, les procédures, le code du travail était source d'inquiétudes. Pensez-vous que le CNC pourrait appliquer des sanctions financières aux producteurs, soit parce qu'ils ne respecteraient pas les bonnes pratiques, soit parce qu'on apprendrait *a posteriori* qu'ils ont étouffé ou minimisé des affaires ? Si oui, de quel type seraient-elles ?

**Mme Florence Borelly.** Le cas s'est déjà présenté. Un employeur n'ayant pas respecté les règles lors du tournage d'un film s'est vu retirer ses subventions.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Je voulais revenir très rapidement sur la clause assurantielle concernant les VSS. Comme elle est gratuite, on peut comprendre que, du côté des assureurs, il y ait des limites à sa mise en œuvre. Si elle devient obligatoire pour tous et payante, l'effet de mutualisation entraînera une réduction des coûts, évolution que nous attendons.

La hotline, comme nous l'avons appelée, est un projet que nous avons élaboré entre partenaires sociaux, notamment en travaillant avec les CCHSCT pour l'audiovisuel et pour le cinéma. Il s'agit de répondre aux besoins de la profession : sur un plateau, savoir qualifier les faits et orienter la victime dans un temps très restreint est extrêmement compliqué. Sachez que nous œuvrons de manière suivie à son développement.

**Mme Nadia Mathern.** Il me semble que nous avons oublié de répondre à votre question sur la procédure de traitement. Celle-ci est obligatoire. Dans le kit que nous avons mis au point, nous préconisons une certaine démarche mais nous ne pouvons pas obliger les employeurs à la suivre. Dans la convention collective, il est aussi fait référence dans les derniers avenants à la procédure de traitement figurant dans le kit. Dans les toutes prochaines semaines, nous comptons diffuser un logigramme très simple destiné à guider les employeurs les moins outillés en matière de conduite à tenir.

Le signalement est transmis à l'employeur, dans le meilleur des cas, soit directement par la victime, soit par un référent, soit par un témoin. Une fois recueilli, il doit déterminer s'il correspond à une situation de VSS justifiant une enquête. Si c'est le cas, il met en sécurité l'équipe, conformément aux obligations du code du travail. Viennent ensuite les étapes de la constitution de la commission d'enquête et de la réunion préparatoire destinée à identifier les personnes à entendre. Les faits sont étudiés, les entretiens conduits puis il revient à l'employeur de décider quelles suites donner à l'enquête. Une fois qu'elle est close, il procède à une restitution auprès de la ou des personnes concernées et notifie sa décision au référent qui est associé à la procédure d'enquête.

**M. Thierry Perez (RN).** Madame Borelly, j'ai cru comprendre qu'il y avait moins de violences, et c'est heureux, mais j'aimerais connaître l'ampleur du mal. Il est sans doute difficile d'avoir des chiffres précis : d'abord, parce que tous les faits ne sont pas signalés ; ensuite, parce qu'il y a des faits plus graves que d'autres. Combien y a-t-il de cas ? Combien de tournages sont concernés ?

**Mme Aurore Bergé (EPR).** Qu'attendez-vous de nous, en tant que législateurs ? Quelles clarifications seraient utiles à apporter s'agissant du droit du travail, des

responsabilités contractuelles et plus largement des enjeux assurantiels ? Je pense notamment à la prise en compte de la taille des entreprises concernées pour déterminer les responsabilités.

En dehors du champ législatif, il me semble que nombre des actions que vous recommandez renvoient plutôt à des bonnes pratiques, qui relèvent de la voie réglementaire ou du domaine d'intervention du CNC.

**Mme Florence Borelly.** Monsieur Perez, je ne pense pas avoir dit qu'il y en avait de moins en moins de violences. Bien au contraire, la libération de la parole contribue à en révéler toujours plus.

Il faut que les techniciens, techniciennes, les talents de nos films sachent qu'il est en leur pouvoir de faire des signalements. La formation à la prévention des violences va devenir obligatoire pour chaque tournage. Autrement dit un technicien travaillant sur trois films dans l'année assistera à trois réunions préalables avec le producteur, le chef de poste, le réalisateur, les talents, les acteurs principaux, une psychologue ou une psychosociologue mandatée par un organisme de formation. J'ose espérer que la libération de la parole, la meilleure information des personnes concernées sur leurs droits mais aussi leurs devoirs – il s'agit aussi d'éviter les accusations abusives – feront leur œuvre et que d'ici à deux ou trois ans, le déroulement des tournages s'en trouvera amélioré.

Il y a d'autres violences qu'il faudra aussi aborder, ce sont celles liées au harcèlement moral. J'y ai été confrontée sur un de mes tournages, alors que je n'ai jamais été eu connaissance de cas de violences ou agressions sexuelles pour les autres.

**Mme Laetitia Galitzine.** S'agissant du domaine législatif, les améliorations à apporter concernent surtout les assurances. Pour le reste, les choses sont à peu près carrées : nous savons que nous avons à mettre en place des formations.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Les diverses dispositions juridiques existantes, notamment celles issues du code du travail, nous semblent déjà bien couvrir nos métiers. C'est tout le travail des partenaires sociaux que de les adapter.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Je me pose une question au sujet de la libération de la parole. Nous savons que du fait du phénomène de sidération et de la peur qu'inspire le regard des autres, elle est susceptible d'intervenir tardivement. Or le temps des tournages est très court, de quelques semaines, d'après ce que vous dites. Comment agissez-vous lorsque le signalement a lieu après le tournage ? Votre responsabilité est-elle toujours engagée ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je rebondis, madame Borelly, sur ce que vous venez de dire au sujet des violences morales, lesquelles entrent dans le champ de notre commission d'enquête. Des auditions que nous avons conduites, des témoignages qui émergent, ressort l'impression qu'un mouvement de prise de conscience des violences sexuelles et sexistes s'est enclenché. Toutefois, on peut se demander pourquoi les violences morales, qui sont quasiment devenues la norme sur les tournages, ont été tolérées si longtemps alors que cela fait plus de vingt ans que le code de travail les sanctionne ?

La question est d'importance car à mon sens, ces violences, infligées par ceux qui ont du pouvoir, soit qu'ils soient des stars, soit qu'ils aient le pouvoir économique, soit qu'ils soient placés haut dans la hiérarchie, créent un rapport de force qui incite à pardonner et suscitent une tension qui favorise les violences sexistes et sexuelles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous constatons qu'on fait porter la responsabilité du signalement sur la victime. Adèle Haenel et Judith Godrèche ne se sont pas plaintes au moment du tournage quand elles étaient mineures et les adultes autour d'elles,

pourtant en position de voir ce qui se passait, n'ont pas signalé les faits. Quelle conduite doivent selon vous tenir les personnes présentes sur un tournage face à des agissements qu'elles pensent être en dehors du droit ou de nature à mettre en danger une autre personne ? Il me semble que cette question n'est pas prise en compte dans la réflexion, notamment parmi les assureurs et les producteurs.

**Mme Louise Lebecq.** Il est assez fréquent que la parole se libère après le tournage. Pourquoi ? Les salariés ont peur de remettre en cause le bon déroulement du tournage, ce qui renvoie encore une fois à la nécessité de faire intervenir les assurances. Il m'est arrivé plusieurs fois d'être contactée par des producteurs, ayant eu connaissance une fois le tournage terminé de tel ou tel fait plus ou moins grave. Ils ne savaient pas quoi faire. Les enquêtes ont pour but d'objectiver les faits afin de décider d'éventuelles mesures disciplinaires ou de mesures organisationnelles, mais que faire quand il est trop tard ? Nous leur conseillons toujours de reprendre attache avec l'équipe pour orienter les personnes concernées vers des cellules d'écoute, la médecine du travail, l'inspection du travail. Même si le signalement intervient après, il doit être pris en compte, notamment à des fins de prévention.

Les sociétés de production ont l'obligation de mettre en place une procédure de signalement et une procédure de traitement interne de ces signalements. Les cas susceptibles de se reproduire doivent nourrir un processus d'amélioration. Le dispositif que nous avons mis en place au niveau conventionnel a pour objectif de favoriser des signalements précoces afin d'éviter que la situation ne dégénère jusqu'à devenir gravissime. Tout cela suppose un travail de longue haleine.

**Mme Laetitia Galitzine.** Nous avons en France un système extraordinairement protégé avec, en haut de la pyramide, en potentielle position de toute-puissance, un auteur-réalisateur, exception culturelle que tout le monde nous envie depuis la Nouvelle Vague. Le cinéma, comme le reste de la société, évolue et les changements de mentalité font leur chemin. Reste que les projets de films se montent autour du nom de deux ou trois acteurs et d'un réalisateur. Nous sommes toujours exposés au risque qu'un financeur nous appelle en disant : « Ah, tu as perdu un tel, du coup, ce sera 200 000 euros en moins. » Cela nous arrive régulièrement et je ne sais pas si la loi pourra changer quelque chose à cela.

Tout est une histoire d'argent. Les chaînes de télévision, qui financent nos films, ont des niveaux d'audiences à atteindre. Si c'est mon cousin qui joue, il y aura peut-être moins de téléspectateurs à vingt heures trente que si c'est un acteur connu. Si on peut éviter de perdre de l'argent quand il faut remplacer quelqu'un qui ne se comporte pas bien, certains hésiteront plus à mal se comporter, dans le cinéma en tout cas car, dans le domaine audiovisuel, le réalisateur est moins identifié. Certains acteurs signent leur contrat *intuitu personae* parce qu'un tel réalise le film. Si une nouvelle clause permet de remplacer un réalisateur ou une réalisatrice qui se comporte mal, sans que les financements ne s'écroulent, je pense que cela pourra changer les choses. Du reste, il existe déjà une clause de substitution pour raisons médicales : un réalisateur rencontrant un problème de santé après avoir commencé un tournage peut être remplacé par un autre.

**Mme Florence Borelly.** J'ai eu connaissance de cas de harcèlement moral. Une équipe s'est plainte, par exemple, que le directeur de la photo ne lui adressait pas la parole. Nous avons pu dénouer les choses en organisant une rencontre entre le directeur de production, le producteur, le directeur photo et son équipe. Je dirai que cela se gère facilement. Là où les choses sont plus difficiles, c'est lorsque toute la structure d'un film est mise en danger parce que les talents ne peuvent pas être remplacés.

Je tiens particulièrement à un principe : lorsqu'il y a une victime, il serait bon que cela ne se passe pas comme à l'école, et que ce ne soit pas à elle de partir. L'agresseur ne doit pas rester parce qu'il est plus important – nous savons comment pèsent les rapports de domination. Il faudrait ouvrir la possibilité d'écarter l'agresseur potentiel, dans le strict respect, bien sûr, du droit du travail. S'agissant des acteurs et actrices principaux, sur lesquels le film se monte, il y a évidemment toujours un risque de panique.

Pour ce qui est des réalisateurs et réalisatrices, le droit d'auteur en France étant très protecteur, des questions se posent. Lors de son audition, Sara Forestier a suggéré que, plutôt que d'exclure, on pourrait accompagner. Un tiers de confiance ne remplirait-il pas ce rôle auprès du réalisateur ? Comment trouver un système permettant à tout le monde de rester pour poursuivre le tournage ? Tout cela renvoie aussi à la gestion de ressources humaines et à la capacité à dénouer les situations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je formulerai une remarque au sujet des talents. Il me semble que la question réputationnelle va permettre de régler certaines choses dans le financement des films. Les financeurs vont en effet devoir prendre en compte le risque de ne plus pouvoir sortir leur film s'il y a une affaire.

Par ailleurs, pourriez-vous nous transmettre des exemples de clauses de contrat d'assurance ? J'aimerais bien savoir à combien est indemnisé le rhume de tel réalisateur alors que rien n'est prévu pour le risque de viol sur un tournage.

**Mme Laetitia Galitzine.** Les frais d'assurance, pour couvrir tous les risques, représentent à 1 % du budget de la production du film et l'indemnisation varie ensuite en fonction de la durée d'interruption du tournage.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est 500 000 euros au maximum dans la limite d'une interruption de cinq jours en cas de VSS.

Je n'ai pas reçu de réponses à ma question sur le signalement que pourraient faire les adultes quand un mineur est en difficulté pendant un tournage mais nous arrivons à la fin de cette table ronde.

Il y a un parallèle à établir avec le monde politique. Au sein d'un parti, compte tenu des loyautés internes, il est difficile de dénoncer un autre membre. S'agissant de l'aspect financier, la création de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a constitué une avancée : instance indépendante des partis, elle peut saisir la justice et recueillir des témoignages. Je me demande dans quelle mesure il ne faudrait pas mettre en place une structure similaire pour le cinéma et l'audiovisuel. Ce n'est qu'une idée en l'air mais je pense que cela pourrait aider à libérer la parole, sans mettre en danger les victimes ni fragiliser les tournages.

Je vous remercie, mesdames, et vous invite à nous transmettre par écrit toute précision que vous jugeriez utile et à nous indiquer des noms de personnes qu'il vous semble important que nous auditionnions s'ils ne figurent pas dans notre programme. Nous vous recontacterons si nous avons besoin de vous auditionner à nouveau.

\*

\* \*

**13. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Valérie Lépine-Karnik, présidente du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique et publicitaire, M. Didier Carton, délégué à l'hygiène et la sécurité et M. Jean Loup Chirol, membre du CCHSCT, et de M. Laurent Jullien, président du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production audiovisuelle, M. Jimmy Shuman, membre du collège Salarié et Mme Louise Lebecq, membre du collège Employeur (jeudi 21 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos travaux avec l'audition de membres des comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique et audiovisuelle. Je souhaite la bienvenue à Mme Valérie Lépine-Karnik, présidente du CCHSCT de la production cinématographique et publicitaire, à M. Didier Carton, délégué à l'hygiène et la sécurité et M. Jean Loup Chirol, membre du CCHSCT cinéma ainsi qu'à M. Laurent Jullien, président du CCHSCT de la production audiovisuelle, M. Jimmy Shuman, membre du collège Salarié et Mme Louise Lebecq, membre du collège Employeur.

Mesdames, messieurs, comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment.

Les CCHSCT ont été mentionnés à de nombreuses reprises au cours des auditions précédentes, parfois pour signaler que leurs moyens étaient insuffisants pour en faire des référents efficaces, parfois pour indiquer qu'ils devaient faire partie de la solution. Aussi avons-nous souhaité vous recevoir afin de faire le bilan de votre action, et esquisser, je l'espère, quelques propositions constructives.

Je le rappelle, cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

Je vous invite à lever la main droite et à dire : « Je le jure. »

*(M. Laurent Jullien, M. Jean Loup Chirol, Mme Valérie Lépine-Karnik, M. Jimmy Shuman, M. Didier Carton et Mme Louise Lebecq prêtent successivement serment.)*

**M. Laurent Jullien, président du CCHSCT de la production audiovisuelle.** Le CCHSCT de la production audiovisuelle a été créé en février 2010. Son objectif est d'œuvrer pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail. Sa gouvernance est paritaire : les employeurs et les salariés sont représentés à parts égales, quatre organisations syndicales de salariés, quatre collèges employeurs. Nous nous réunissons quatre fois par an en réunion plénière, en plus des dix à vingt réunions de travail que nous tenons selon l'actualité, auxquelles nous invitons régulièrement Thalie Santé et l'inspection du travail.

Nous avons recruté en 2016 une conseillère en prévention des risques professionnels. Elle effectue près de 120 visites de tournage par an. Nos projets d'amélioration des conditions de travail et de sécurité avancent grâce à la connaissance et à l'expérience des délégués de branche professionnels de la production et aux comptes rendus de la conseillère.

Nous disposons d'un budget propre constitué de cotisations versées par les employeurs de la branche et géré par l'association pour le paritarisme de la branche. Il s'élève à quelque 300 000 euros par an.

Nos missions s'adressent à environ 6 000 sociétés de production et couvrent les domaines du documentaire, du magazine, du divertissement, de la fiction et de la captation de spectacles.

Notre première mission consiste à informer et à conseiller les entreprises et les salariés en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail. Dans le cadre de cette mission, nous aidons à la réalisation du document unique d'évaluation des risques et de prévention (Duerp) au sein des sociétés de production et nous accompagnons la formation en matière de santé et sécurité.

Notre deuxième mission vise à promouvoir et à diffuser les bonnes pratiques et à formuler des recommandations contribuant à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail. Nous avons ainsi publié un guide de préconisation sanitaire pendant la crise du covid-19 et un kit de prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS).

Je mentionnerai pour finir une autre de nos missions, la mise à disposition de ressources documentaires sur des thèmes liés à la sécurité. Un outil interactif d'évaluation des risques, réalisé en partenariat avec l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), est ainsi disponible sur notre site.

**M. Jean Loup Chirol, membre du CCHSCT cinéma.** Je m'exprime en tant que secrétaire permanent du syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT). Ce syndicat, créé en 1937, est à l'origine de la première convention collective du secteur, qui a été suivie de deux autres. Cette institution ancienne s'est dotée dès 1956 d'un conseiller social.

Les entreprises de la branche ont compris la nécessité de se doter d'un organisme adapté aux spécificités des conditions de travail, les techniciens étant amenés à travailler sur des lieux itinérants, et aux caractéristiques des entreprises – des entreprises de petite taille qui se retrouvent, au moment du tournage, à gérer un budget important et à engager parfois plusieurs centaines de salariés. En 1963, cet organisme est devenu le comité d'hygiène inter-entreprises, qui a très vite engagé un délégué chargé de vérifier les conditions de travail sur les tournages. Il a connu un développement considérable dans les années 1990 sous l'impulsion de Pascal Rogard, à l'époque délégué général de la chambre syndicale des producteurs et de Stéphane Pozdrec, délégué général de notre syndicat.

Le CCHSCT cinéma a trouvé sa structure finale dans un accord de décembre 2006 signé avec les syndicats de producteurs, qui garantit son fonctionnement et ses moyens financiers. Les partenaires sociaux se sont montrés capables de construire un outil adapté à nos pratiques. L'investissement que font les producteurs dans la sécurité se traduit normalement par la baisse des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous tenons beaucoup à cet organisme, inestimable pour la sécurité des salariés, des techniciens et des artistes.

**Mme Valérie Lépine-Karnik, présidente du CCHSCT de la production cinématographique et publicitaire.** Les employeurs financent le CCHSCT à hauteur de 0,04 % des salaires des intermittents engagés sur les différents tournages, mais le comité

demeure une organisation indépendante dont la mission est la prévention des risques professionnels. Il ne dispose en aucun cas de pouvoirs coercitifs. Son rôle est d'émettre des recommandations grâce auxquelles l'employeur doit être en mesure d'exercer sa responsabilité vis-à-vis des salariés. Il est également une source d'informations notamment pour la rédaction des conventions collectives et pour les organismes chargés des formations comme l'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas)

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En tant que législateur, nous nous intéressons bien sûr au cadre légal. Notre droit du travail est déjà solide, mais pensez-vous qu'il faudrait rendre certains conseils, comme vos préconisations pour les scènes d'intimité à caractère sexuel, obligatoires, que ce soit dans le code du travail ou dans les conventions collectives ? Toute scène à risque demande une préparation en amont et les cascades sont, j'imagine, obligatoirement préparées. Cela pourrait être le cas également des scènes d'intimité, qui pourraient obligatoirement demander la participation d'une coordinatrice ou coordinateur d'intimité.

**M. Jimmy Shuman, membre du collège Salariés.** Oui. Je représente le Syndicat français des artistes-interprètes, qui est un des membres fondateurs de la Fédération internationale des acteurs. Grâce aux rencontres internationales, cela fait déjà plusieurs années que nous connaissons le métier de coordinateur ou coordinatrice d'intimité, qui s'est d'abord développé dans les pays anglophones et les pays nordiques. Cela ne fait que cinq ou six ans qu'on en parle en France. Netflix et les autres plateformes américaines rendent obligatoires certains dispositifs dont nous n'avons pas l'habitude en France, dont la coordination d'intimité.

Le guide que nous avons élaboré avec le collectif 50/50 contient des recommandations inspirées de l'étranger et adaptées à la situation française. Certaines dispositions sont déjà conventionnellement obligatoires dans le cinéma. C'est en cours pour l'audiovisuel. Les discussions se poursuivent.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Nous ne partageons pas la position de M. Shuman sur le caractère obligatoire de ces dispositions. Nous demandons ainsi que le recours à des coordinatrices d'intimité – j'emploie ce terme au féminin car ce métier est aujourd'hui exercé exclusivement par des femmes – soit une possibilité et non une obligation. Cette position n'est pas seulement celle des employeurs puisque certains comédiens et comédiennes ainsi que certains réalisateurs et réalisatrices la partagent. Sur le tournage du film *Le Consentement*, il n'y avait pas de coordinatrice d'intimité à la demande de la réalisatrice, mais la comédienne a été accompagnée d'une personne tout au long du tournage pour recueillir son ressenti. Les deux producteurs du film étaient en permanence sur les lieux de tournage afin de veiller aux conditions de travail et les comédiens disposaient de prothèses pour le tournage des scènes plus délicates. Il existe donc des solutions alternatives à la coordinatrice d'intimité.

**M. Didier Carton, délégué à l'hygiène et la sécurité.** Je tenais à vous remercier pour votre invitation, qui nous donne une chance de faire évoluer la situation.

Pour toutes les scènes particulières, comme celles d'intimité ou de cascade, nous proposons des outils clés en main, mais la question pour nous préventeurs est d'abord celle de la capacité de l'employeur à identifier les risques – tous les risques, pas seulement ceux liés aux VHSS – de telle ou telle scène et de proposer des réponses adaptées. Une montée en compétences de notre secteur est nécessaire, surtout quand on sait qu'y travaillent de nombreuses petites entreprises dont les dirigeants sont souvent dépourvus face à ces questions.

La prévention doit être adaptée aux situations de travail, qui varient beaucoup dans notre secteur. Nous proposons donc des outils clés en main, comme des recettes de cuisine, qui incitent par exemple au recours à un coordinateur d'intimité. Se pose alors la question de ses compétences, comme elle peut se poser à un régleur de cascades ou à un chargé d'effets spéciaux. Il faut réfléchir à la manière de valider leurs compétences.

**M. Jean-Loup Chirol.** Le CCHSCT a établi des directives de sécurité, en collaboration notamment avec la caisse primaire d'assurance maladie d'Île-de-France, imposant notamment la présence d'un régleur de cascades pour préparer les scènes.

Nous pouvons aussi agir au niveau conventionnel. La convention impose par exemple, pour la production cinématographique, mais pas pour la production audiovisuelle, la mise à disposition d'une chambre individuelle avec douche pour les techniciens en déplacement. Il nous revient donc de porter nos revendications auprès des syndicats de producteurs pour améliorer les choses au niveau conventionnel, mais cette amélioration peut également se faire au niveau des directives du CCHSCT ou au niveau législatif.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** N'oublions pas la question des espaces entre les temps de travail. Nous en reparlerons.

**Mme Louise Lebecq, membre du collège Employeur.** L'employeur a déjà l'obligation d'évaluer les risques. Il lui revient d'analyser, notamment grâce à un coordinateur ou une coordinatrice d'intimité, le scénario pour anticiper les risques liés à des scènes de cascade, d'intimité ou de violence. Cette analyse pourra aboutir à la présence d'un coordinateur d'intimité sur telle ou telle scène, pourvu que les comédiens soient d'accord.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Rendre la présence d'un coordinateur d'intimité obligatoire semble relever du bon sens, mais cela peut parfois poser des problèmes. L'obligation, dans l'accord contractuel, de recueillir le consentement et de bien décrire les scènes afin d'en évaluer les risques pourrait-elle être une solution ?

**M. Jimmy Shuman.** C'est aujourd'hui une pratique courante. Les textes prévoient que le consentement doit être recueilli initialement et à chaque modification.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-ce obligatoire ?

**Mme Louise Lebecq.** Les avenants à la convention collective de la production cinématographique signés en mai le prévoient. Des clauses d'intimité doivent désormais être prévues dans les contrats.

Un même type d'accord est en cours de négociation dans l'audiovisuel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En tant que vice-présidente d'université, j'ai été confrontée à la question de la protection syndicale de personnes mises en cause par un témoignage.

Avez-vous déjà vécu des situations de conflit d'intérêts dans la protection que vous devez à tous les salariés sur un tournage ?

**M. Didier Carton.** Désormais, ces sujets font souvent l'objet d'un emballement. En cas de signalement sur un plateau, nous sommes sommés de prendre parti pour un camp ou pour un autre. Dans de telles situations, nous marchons sur une corde raide, mais les deux personnes doivent être protégées et il faut éviter qu'elles se retrouvent dans une situation de

confrontation en attendant la conclusion d'une enquête au sein de l'entreprise. Cela peut nécessiter une réorganisation du travail.

Je peux vous raconter une anecdote qui n'a rien à voir avec le cinéma, mais que je trouve significative. J'œuvre depuis longtemps dans la prévention, pour tous secteurs d'activité, et on m'appelle donc de temps en temps pour me demander des conseils en dehors du cinéma. J'ai ainsi eu un échange avec un représentant au CSE (comité social et économique) d'une entreprise qui avait été saisi d'une plainte d'une salariée portant sur des faits de harcèlement sexuel commis par un collègue. L'entreprise, au vu du témoignage reçu, avait décidé de suspendre le salarié en attendant les conclusions de l'enquête. Celle-ci a établi qu'ils étaient l'un et l'autre dans un jeu de séduction, puis qu'un vrai problème était apparu quand monsieur avait signifié à madame qu'il était marié et qu'il fallait décidément arrêter. C'était la conclusion de l'enquête, que je n'avais aucune raison de questionner. Or ce monsieur a vu sa situation familiale se dégrader fortement et il a tenté de se suicider. Il faut prendre en compte les effets potentiels des décisions prises, que les gens soient coupables ou non. Au-delà de la question des sanctions, nous avons besoin de sécuriser les parcours – j'ai été très choqué par la situation dont je vous parle.

Par ailleurs, la première fois que j'ai eu à traiter d'un cas de harcèlement sexuel, il s'est révélé que cela n'en était pas un, en réalité. Lorsque la notion de harcèlement moral en entreprise est apparue, à la suite des écrits de Marie-France Hirigoyen – cette notion n'existait pas jusque-là dans le code du travail –, elle a été le révélateur d'un malaise bien plus grand des salariés, qui sont aussi allés voir l'inspection du travail parce qu'ils n'étaient tout simplement pas payés, ce qui n'est pas du harcèlement moral, mais une non-exécution du contrat.

Il faut aborder ces situations avec une grande prudence : des vies sont très clairement en jeu.

**M. Jean-Loup Chirol.** J'ai une position en tant que membre du CCHSCT cinéma et une autre en tant que permanent syndical.

Je rappelle tout d'abord que c'est l'employeur qui a un pouvoir de sanction. Le CCHSCT, comme Valérie Lépine-Karnik l'a rappelé, n'a pas ce pouvoir, mais le sien est peut-être plus grand encore. L'intérêt du CCHSCT est double : il est extérieur au tournage et neutre – il se situe à mi-chemin. La base de son intervention est le respect des règles de sécurité, parmi lesquelles se trouve le devoir de ne pas agresser – c'est un manquement à la sécurité. La seule chose que le CCHSCT peut faire est de mettre le producteur face à ses responsabilités en lui rappelant les règles. On lui parle de la situation et on lui demande de suivre les recommandations en matière de sécurité. Le CCHSCT n'a pas de pouvoir de coercition, mais à partir du moment où il émet un avis, il renvoie le producteur à son devoir, qui est de garantir la sécurité de ses salariés. C'est une intervention intéressante, par laquelle une personne extérieure rappelle un certain nombre de règles. Ce qui s'est passé récemment nous pousse à approfondir les modes et les processus d'intervention en vue de formuler et de diffuser des recommandations d'ordre général.

En tant que permanent syndical, je peux vous dire que notre organisation traite 150 cas de harcèlement moral par an, ce qui n'est pas rien. En la matière, nous sommes du côté des victimes, mais nous faisons attention à ce qu'il y ait une réalité dans les affaires. C'est assez vite déterminé : quand la personne vous dit qu'elle est allée voir un psychiatre, qu'elle prend des médicaments, qu'elle n'en peut plus et qu'elle se met à pleurer dans votre bureau, vous comprenez qu'il faut faire quelque chose. Si le syndicat intervient, dès lors, c'est pour faire cesser la situation. La lettre au producteur est toute prête et elle part très vite. Nous avons

là un autre regard : il s'agit de soutenir la victime et, si elle est obligée de partir du tournage, d'obtenir pour elle une réparation. Plusieurs questions se posent alors. Comment réparer ? Par ailleurs, faut-il aller jusqu'à un litige ou, ce qui est de loin préférable, peut-on arriver à s'entendre sur un mode transactionnel ?

**M. Didier Carton.** Je crois que tout milite vraiment pour une systématisation ou une obligation en matière d'enquête. On a tendance à essayer de trouver une porte de sortie de gré à gré, mais cela peut être très préjudiciable à la personne mise en cause, parce que la lumière n'est pas faite et que la réputation est entachée malgré tout. Il faut donc aller jusqu'au bout, ce qui ne signifie pas qu'il n'est pas nécessaire d'intervenir le plus tôt possible, dès qu'il y a des signaux faibles, pour éviter d'avoir à enquêter sur des situations graves, ou de réfléchir aux modalités de mise en place d'une médiation ou d'autres dispositifs – le management peut être plus présent, plus encadrant, en tout cas dans ce domaine.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il a été question des risques pour les personnes visées par des témoignages, mais je rappelle qu'il en existe aussi, notamment en matière de tentative de suicide, pour les personnes qui témoignent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Carton, la question du management et de la vie en équipe sur les tournages me semble effectivement essentielle. Il existe des règles extrêmement claires, issues du code du travail, qui a été élaboré pour la majorité du monde du travail dans notre pays, c'est-à-dire pour la vie en entreprise. Or dans votre secteur, la vie en entreprise est ponctuelle : on fait société pendant trois, cinq semaines, et parfois moins – des techniciens peuvent être là pour seulement trois jours. C'est une particularité forte qu'il faut prendre en compte.

Il existe sur les plateaux des référents VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels), qui ont été formés. Mais qui se charge de la bonne vie d'un tournage, c'est-à-dire le fait que les gens se sentent bien, qu'ils parlent entre eux ? Est-ce le directeur de production, la maquilleuse, comme on nous l'a parfois dit, ou, ce dont je doute un peu, le réalisateur ? Quelqu'un s'en occupe-t-il ? Ne pensez-vous pas que la vie sur un tournage devrait être organisée en tenant compte de ses spécificités – les délais qui sont courts, la tension et le rythme particulier qui fait qu'on peut travailler de façon très intense pendant une demi-heure, puis attendre trois heures, sachant que l'attente peut générer de l'ennui, et l'ennui, parfois, une envie de faire des bêtises. Quelles préconisations feriez-vous en vue d'assurer la présence, même si vous trouvez peut-être que cela fait « bisounours », d'un référent pour la bonne vie sur le plateau ?

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Ou peut-être d'un *chief happiness officer* sur les tournages ? (*Sourires.*)

Les postes sont très hiérarchisés sur un plateau : chaque chef de poste est en quelque sorte chargé de ses troupes. Le directeur de production est également là pour organiser, harmoniser, dans un temps effectivement très bref, les rapports entre les personnes et les équipes. Parfois, les producteurs sont également sur place pour assister aux tournages, comme celui du *Consentement*. Le cinéma est une industrie de prototype : les modalités de mise en œuvre sont différentes à chaque fois. Dans l'audiovisuel, la temporalité peut être différente.

**M. Laurent Jullien.** Il se trouve que je suis directeur général chargé des productions chez TF1 Production : je connais donc le tournage des émissions de divertissement, dont nous n'avons pas encore parlé. Je précise aussi que le CCHSCT de la production audiovisuelle couvre le divertissement ou encore les captations.

Les différences notables lors de la production d'une émission de divertissement sont qu'il y a non seulement beaucoup plus de techniciens pendant une durée nettement plus courte – un divertissement représente au maximum deux ou trois jours de travail sur un plateau, sauf séries –, mais aussi une très grande coactivité avec des entreprises extérieures, en raison de la technicité et des enjeux économiques.

Ce que vous évoquez n'est pas incarné par une seule personne. Les producteurs en question sont des producteurs artistiques et non exécutifs – et ce ne sont pas non plus des personnes qui investissent de l'argent. Il s'agit presque de techniciens de l'artistique. Ils sont, par ailleurs, entourés de coordinateurs artistiques. Or qui dit coordinateur dit coordination – avec un tout pan de la production. Et vous avez aussi un directeur de production, qui va toujours de pair avec un directeur artistique.

**M. Thierry Perez (RN).** Prenons le cas d'une personne agressée lors d'un tournage et qui développe ensuite un syndrome dépressif qui la neutralise, au moins professionnellement, pendant un certain temps. La reconnaissance d'une maladie professionnelle est-elle systématique dans ce cas ?

Lors d'un tournage à l'étranger organisé par une société de production française, avec du personnel français mais aussi des techniciens locaux, comment gérez-vous une éventuelle situation de conflit entre des personnes qui ne sont pas forcément régies par le même droit ? Comment le CCHSCT peut-il intervenir ? Par ailleurs, quels peuvent être juridiquement les points de blocage ?

**M. Didier Carton.** S'agissant du management, la durée des tournages est effectivement un élément crucial. Parce qu'elle est très courte, elle impose aux équipes une opérationnalité immédiate : il n'y a pas de réglage préalable. De plus, les compétences sont variées : ce n'est pas du tout la même chose de construire un décor et de faire une image. Cela impose de l'autonomie et de la confiance dans chaque ligne de métier : il existe une espèce de délégation de fait, de gestion autonome de chaque secteur, qui est peut-être une clef pour comprendre ce qui se joue.

La reconnaissance d'une maladie professionnelle est régie par des critères très compliqués. Dans le cas d'une agression, on entrerait davantage dans le cadre d'un accident du travail : vous avez un événement violent clairement identifiable et un effet. Je pense que les caisses de sécurité sociale reconnaîtraient très volontiers un accident du travail : il faudrait questionner la Cnam (Caisse nationale de l'assurance maladie) à ce sujet.

Il me semble que le code du travail s'applique aussi à l'étranger en ce qui concerne les entreprises de droit français qui ont des salariés français. Elles devraient en tout état de cause mettre en place ce qu'il faut pour protéger leurs salariés, voire les sanctionner s'ils sont les fauteurs de troubles. Il doit également exister un contrat entre des entreprises qui travaillent ensemble à l'étranger, pour établir les modes de fonctionnement.

Il faut penser en termes de coordination, cela vient d'être dit. C'est vrai aussi pour les services internes, dans le cas d'une production française, afin d'assurer un management un peu cohérent, partagé et qui véhicule des valeurs. De même, on doit coordonner la coactivité de deux entreprises, qui doivent se mettre d'accord sur la manière de travailler ensemble. Ce sont des pratiques à développer.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** J'ajoute simplement que 80 % des jours de tournage dans la production ont lieu en France – le risque est donc circonscrit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous été formés, en tant que membres des CCHSCT, aux violences sexistes et sexuelles ?

Peut-on dire que lors d'un tournage, y compris d'un divertissement, tout le monde connaît la procédure de saisine du CCHSCT ?

Quand il existe des témoins des faits mais que la victime ne parle pas, que se passe-t-il ?

S'agissant des syndicats, les expériences sont très différentes selon les pays. Aux États-Unis, les syndicats d'acteurs ou de scénaristes sont beaucoup plus puissants, notamment dans ce domaine. Qu'en pensez-vous ? Et quelles seraient, là aussi, vos préconisations ?

**Mme Louise Lebecq.** Les deux salariés des deux CCHSCT ont suivi la formation de référent VHSS, en complément de leur formation initiale à la prévention des risques professionnels. S'agissant plus généralement des membres des CCHSCT, nous avons organisé un séminaire durant lequel sont intervenus des avocats ou encore des psychosociologues, ce qui a permis de former tout le monde et d'échanger sur ces questions.

Nos modalités de saisine sont-elles connues ? Elles le sont en partie, mais sûrement pas assez. Les deux CCHSCT pourraient encore gagner en visibilité pour les professionnels, aussi bien les entreprises que les salariés. Nous avons eu l'avantage d'être mis en lumière pendant la période du covid : le CCHSCT a produit un guide de préconisations de sécurité sanitaire très opérationnel. Nous continuons un peu sur cette vague, mais nous pourrions encore avancer sur ce plan.

**M. Jimmy Shuman.** Le SAG-AFTRA (*Screen Actors Guild – American Federation of Television and Radio Artists*), qui est notre syndicat frère aux États-Unis, est effectivement très puissant : il compte 160 000 membres. Nous sommes tout petits à côté, mais nous avons quand même la possibilité d'agir si des cas nous reviennent souvent – c'est bien plus fréquent, d'ailleurs, dans le spectacle vivant que dans l'audiovisuel. Nous les découvrons en général à travers un conflit au travail, qui peut révéler un harcèlement moral ou, de temps en temps, sexuel ou des violences sexistes et sexuelles.

Nous orientons les intéressés vers la cellule d'écoute quand il s'agit de violences sexuelles. Une de nos juristes a récemment fait un stage de référent. Nous essayons de démêler les faits, mais nous ne faisons pas beaucoup de médiation. S'il existe vraiment un problème, nous conseillons d'abord aux parties de s'adresser à la cellule d'écoute. Si la personne est syndiquée, nous l'accompagnons juridiquement, auprès de la police ou des prud'hommes. Si la personne n'est pas syndiquée, nous pouvons éventuellement lui donner des noms d'avocats, mais nous dirigeons surtout les gens vers le CCHSCT, quand il s'agit de l'audiovisuel. Dans le cas du spectacle vivant, qui n'a pas de CCHSCT, la cellule d'écoute peut orienter vers des psychologues, si nécessaire, vers la police ou vers un avocat.

**M. Laurent Jullien.** Sur le plan technique, il est obligatoire, en ce qui concerne le cinéma et la fiction télé, de déposer une déclaration de tournage sur le site du CCHSCT, ce qui nous permet de connaître le lieu et la période de tournage. Un lien se crée déjà à cette occasion et un conseiller en prévention peut faire des visites de tournage. En revanche, cela n'existe pas pour le divertissement, le magazine et le documentaire, car ce serait plus difficile : le nombre de déclarations préalables serait énorme – on tourne parfois avec trois personnes. Nous en avons discuté tous ensemble, de manière approfondie, il y a quelques années, et cela nous a paru difficilement gérable. Pour le reste, il est vrai qu'un effort reste à accomplir pour

se faire reconnaître par les sociétés de production. Nous avons profité de la période du covid, marquée par beaucoup d'interactions, mais c'est à prolonger.

**M. Jean Loup Chirol.** Le syndicat est pour nous le lieu de la bienveillance absolue, où le technicien peut se réfugier, où il est accueilli, où on lui dit qu'il est chez lui et que les producteurs n'entreront pas. C'est important : il faut que les techniciens puissent sentir qu'ils ont leur organisation, qui leur appartient et qui est en mesure de leur apporter des réponses juridiques ou au niveau social. De quoi avons-nous à nous occuper ? De mauvaise gestion du personnel. Quand les gens se font renvoyer et arrivent vers nous, c'est que quelque chose ne va pas. Ils ont des contrats à durée déterminée : seule une faute grave, comme des violences, pourrait justifier un renvoi.

Nous rencontrons maintenant des cas dans lesquels des personnes se plaignent d'avoir été accusées injustement. Le producteur doit avoir un certain doigté en la matière. Nous souhaitons être prévenus tout de suite, pour pouvoir dire qu'il faut arrêter – les sanctions ne sont pas notre affaire. Les choses prennent parfois des proportions qui posent un problème, surtout dans l'ambiance actuelle. Quand des personnes arrivent avec leur dossier, on peut s'apercevoir qu'il existe des différences avec ce qui est dit, et il est arrivé à un autre syndicat de refaire des enquêtes et de susciter des témoignages pour permettre à la personne de se défendre. Tous les cas sont possibles : la situation est assez complexe.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Prenons le cas de Judith Godrèche, qui a fait la une. Sur le moment, elle ne s'était pas plainte de la situation qu'elle a vécue, même si c'était une violence. La question qui se pose, dès lors, est celle des adultes présents. Dans quelle mesure des témoins ou des personnes qui s'inquiéteraient d'une situation, sans forcément pouvoir la qualifier, peuvent-elles vous saisir ? Comment voyez-vous cela concrètement ?

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** C'est l'information et le début de qualification de la situation qui posent vraiment un problème. Il est compliqué de savoir à quoi on fait face. Notre fameux kit, qui définit des types de situation, donne de premiers indices. Par ailleurs, des situations peuvent être remontées au CCHSCT par différentes sources, notamment les syndicats, par le biais de personnes présentes sur les tournages. Toutes les voies sont possibles : on peut également s'adresser, sur place, au préventeur ou à la préventrice.

Je reviens sur la question de la temporalité : bien souvent, les comités d'hygiène et de sécurité sont prévenus alors que la situation est déjà compliquée – elle peut même avoir commencé à être traitée. Il faut accompagner, ce qui est difficile, les personnes concernées, qui sont très souvent en grande souffrance, et toute l'équipe, qui est également en souffrance dans ce type de cas.

S'agissant des enfants, un début de réponse a été apporté par un ajout, au mois de mai, à la convention collective. Une personne doit désormais accompagner l'enfant jusqu'à ses 16 ans sur un tournage, pour aider, accompagner et prévenir des situations douloureuses.

**M. Didier Carton.** Nous avons pour ambition de prévenir les risques, ce qui suppose de comprendre les phénomènes accidentels. En 1963, lorsque les partenaires sociaux ont créé le CCHSCT cinéma, ils lui ont donné mandat pour enquêter – au même titre que les caisses régionales d'assurance maladie (Cram) ou que l'inspection du travail – afin de comprendre les mécanismes conduisant à un accident, dans un objectif de prévention. Cette démarche est tout à fait bénéfique. La difficulté vient de ce que, dans les situations de RPS, l'objectif de l'enquête n'est plus tout à fait le même, puisqu'il s'agit de pointer une responsabilité.

Dès les premiers cas, nous avons été très soucieux d'être informés des témoignages, même si nous ne réalisons pas nous-mêmes les enquêtes. Cet exercice étant très difficile, une doctrine s'est formée au fil de nos travaux. Nous renvoyons désormais systématiquement les signalements à l'employeur, que nous accompagnons dans sa réaction. Nous pouvons par exemple l'orienter vers des prestataires externes, pour lesquels il faudrait d'ailleurs peut-être prévoir une certification obligatoire, ou encore l'inciter à constituer une délégation d'enquête paritaire au sein de l'entreprise, même si la temporalité d'un tournage ne le permet pas toujours. Nous avons donc un rôle d'alerte et de conseil.

Les avenants à la convention collective prévoient aussi que nous soyons informés des conclusions des enquêtes. Nous ne disposons, en revanche, d'aucune statistique sur le nombre d'incidents survenus – il m'arrive encore d'apprendre au détour d'une conversation que quelque chose est arrivé sur un tournage, par exemple. Nous aimerions obtenir davantage de données sur ces questions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre travail se rapproche en quelque sorte de celui de cette commission d'enquête, puisqu'il consiste plutôt à déceler les causes d'un dysfonctionnement et à identifier ce qui pourrait être amélioré qu'à enquêter vous-mêmes sur des cas individuels.

Le référent est-il tenu de vous informer et de vous adresser un rapport lorsqu'un problème survient sur un tournage ? De tels éléments vous seraient-ils précieux pour continuer à améliorer les dispositifs en place ? Dans vos secteurs d'activité, il me semble en effet que c'est sur la prévention qu'il faut mettre l'accent, car les temporalités ne permettent pas toujours de conduire des enquêtes, ne serait-ce que parce que les personnes ne travaillent plus forcément ensemble quelques jours après les faits dénoncés.

Tous les professionnels sont-ils d'ailleurs suffisamment formés au droit et à la réglementation ? Faudrait-il renforcer ces formations, voire les rendre obligatoires ? Avez-vous identifié des angles morts dans le droit positif en vigueur ?

**Mme Louise Lebecq.** Outre la procédure de traitement des signalements transmis au CCHSCT, notre instance est évidemment soumise au code pénal : si nous avons connaissance de faits de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles sur mineur, nous serions tenus de les signaler au procureur de la République.

Le référent n'est pas tenu de faire remonter les informations aux CCHSCT. Cette possibilité pourrait être abordée dans le cadre du bilan de l'accord collectif que nous comptons réaliser chaque année pour identifier les axes de développement ou les modifications à envisager. Ces données nourriraient en effet les instances et leur permettraient sans doute de mieux accompagner les référents dans leurs missions, en intervenant directement dans les entreprises.

Il nous semble en effet que toutes les écoles devraient intégrer, à destination des étudiants, donc des futurs salariés, une formation minimale en droit du travail. C'est d'autant plus important que le régime de l'intermittence est particulier et nécessite une connaissance encore plus fine de ses droits à la formation, au chômage, en matière de sécurité sociale, etc. Nous militons donc pour que des formations juridiques soient dispensées dans les écoles, notamment dans celles qui mènent aux métiers de la production : il est particulièrement important que les futurs employeurs soient au fait de leurs obligations.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Je pense moi aussi que la formation en droit du travail manque dans beaucoup d'écoles.

Le kit de prévention contre les VHSS est-il commun aux deux CCHSCT ? Avez-vous identifié des améliorations qui pourraient lui être apportées ? Si oui, lesquelles ?

**Mme Céline Thiébault-Martinez (SOC).** Dans l'hypothèse où une situation ne peut pas être résolue à l'amiable, une des parties peut décider d'engager une procédure devant les prud'hommes. Dans les cas d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel, il peut arriver que la décision de ces derniers fasse l'objet d'une requalification devant un tribunal judiciaire, qui peut être très lourde de conséquences si les deux verdicts divergent. Ces éventualités influent-elles sur la manière dont vous appréciez les situations, dès leur signalement ? Comment les acteurs compétents sont-ils formés à agir en amont d'une procédure ? Je suis notamment très attentive à la question de la collecte de la preuve : comment accompagner la victime et la sécuriser dans son parcours afin qu'elle reste convaincue, tout au long du processus, qu'elle ne sera pas abandonnée au détour d'une réunion et que son témoignage ne sera pas mis en doute ?

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Le kit de prévention a été élaboré par les deux CCHSCT, qui travaillent très étroitement ensemble, notamment depuis la crise du covid. Cette démarche nous semble avoir beaucoup de sens, tant nos deux secteurs d'activité sont devenus proches, voire fusionnels. Cette collaboration, très structurante et appréciable, nous permet d'ailleurs de parler ici d'une même voix.

Pour ce qui est de la prise en charge de la victime, le CCHSCT, sans être tenu au secret professionnel, est soumis à une obligation de discrétion. Nous veillons donc à ce que la victime soit préservée tout au long du parcours. Au-delà, si une procédure est lancée, notre mission s'arrête à partir du moment où le préventeur émet des recommandations et où le producteur est accompagné, comme dans n'importe quelle autre situation.

**M. Jean Loup Chirol.** Dans notre secteur, les salariés sont engagés sous le régime du contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) et les équipes de travail se forment souvent par affinité professionnelle. Les procédures se heurtent donc à la peur des personnes, qui craignent de ne pas être réengagées pour des projets ultérieurs si elles se plaignent. Les victimes subissent parfois des mesures de rétorsion, encore maintenant. Traiter ces cas n'est donc pas simple, même si une menace forte s'exerce aussi sur les agresseurs potentiels, parce que la loi est sévère.

Pour cette raison, il nous est arrivé de privilégier un règlement transactionnel des situations. J'irai même plus loin : les producteurs estiment parfois ne pas pouvoir être tenus pour responsables d'une agression, dans la mesure où ils ne pouvaient pas anticiper de tels comportements, qu'ils assimilent même à un sinistre. Ils n'ont pas forcément tort. Dans ce contexte, où les procédures sont si lourdes et où l'angoisse du plaignant est si forte, ne pourrait-on pas imaginer un système assurantiel, que le producteur pourrait solliciter pour garantir à la victime une indemnisation transactionnelle ? Cela permettrait de calmer les tensions sur le plateau, sans préjuger des éventuelles suites pénales à donner aux faits, qui relèvent d'un autre champ – même si nous devons évidemment aussi informer les personnes qui se signalent de leurs possibilités d'action en la matière. Le coupable pourra toujours être amené à répondre de ses actes devant la justice ou professionnellement – des personnes sont désormais mises au ban en raison d'agissements de ce type –, mais, sur le plan civil, cette solution permettrait d'offrir une réparation rapide, sinon automatique, à la victime, plutôt que de la mettre à l'écart sur le plateau parce que le producteur ne sait pas comment gérer le problème.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette démarche comporte deux limites. D'abord, le droit français limite très fortement les transactions, ce qui est d'ailleurs une bonne chose car elles s'accompagnent souvent d'une clause de confidentialité, ce qui signifie que, si

la personne dénoncée fait une autre victime, la première sera réduite au silence et ne pourra pas ajouter sa voix à la sienne. Le deuxième témoignage s'en trouvera affaibli. Ensuite, lorsqu'une personne se comporte mal sur un lieu aussi clos qu'un tournage, elle peut tout à fait mettre en danger d'autres personnes.

Pardon si cette remarque vous est désagréable, mais je note que vous avez plusieurs fois évoqué le risque pour les personnes accusées d'agression et semblé déplorer la période actuelle. Vos prises de parole ne me semblent pas refléter le caractère systémique des violences dont on nous a témoigné l'existence, alors qu'elles soulèvent un enjeu très important de protection des personnes : une certaine maltraitance semble installée de façon systémique dans le monde du cinéma et de l'audiovisuel. Évidemment, certains tournages se déroulent très bien, et c'est tant mieux, mais d'autres se passent mal. Or, à vous écouter, il ne me semble pas que vous ayez pleinement pris conscience, en tant que protecteurs des salariés, de la gravité de la situation, de l'ampleur du problème et de l'urgence à y répondre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour rebondir sur l'intervention de M. Chirol, s'il est toujours possible de prévoir des assurances civiles, on ne peut pas assurer le risque pénal. La présidente souligne par ailleurs un risque réel : régler une situation en mettant la poussière sous le tapis, sans traiter le comportement de l'auteur, semblerait problématique.

Le reproche qu'elle a formulé à votre rencontre me semble en revanche un peu excessif, dans la mesure où, contrairement à de nombreux acteurs, vous vous impliquez fortement pour traiter ces cas.

La question se pose néanmoins de savoir comment on en est arrivé à la situation actuelle. La dénonciation des violences sexistes et sexuelles est devenue un fait de société, sans doute parce que certaines personnes ont commencé à se former et que le niveau de tolérance a baissé, mais comment a-t-on toléré si longtemps des rapports si conflictuels et un management si dur sur les plateaux de tournage, malgré la présence des représentants du personnel ? Est-ce lié aux risques économiques associés à un tournage, ou à une forme de snobisme français qui fait de l'auteur un être tout-puissant auquel on passe tout, y compris lorsqu'il parle mal aux gens, incitant toute la chaîne hiérarchique à en faire de même ? Comment expliquer que personne n'ait rien dit pendant si longtemps ? Peut-on laisser les choses en l'état, ou faut-il au contraire essayer de faire évoluer les pratiques – ce qui, j'en suis convaincu, ne nuirait nullement à la qualité des films produits, bien au contraire ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ajoute une question : comment faire respecter l'intégrité des personnes pendant les castings, qui sont très difficiles à appréhender pour nous dans la mesure où le droit du travail ne s'y applique pas vraiment ?

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** Je suis un peu choquée d'entendre que nous n'aurions que très faiblement conscience des victimes. Tout le travail que nous avons réalisé et que nous vous avons présenté tend à montrer que nous sommes responsables, conscients et actifs sur cette question. Dieu merci, tous les tournages ne se passent pas mal. Comme dans tous les secteurs de la société, il y a cependant des ratés, que nous déplorons et auxquels nous souhaitons remédier. Notre présence devant vous est le signe de notre engagement en ce sens.

Pour répondre à M. le rapporteur, qui se demandait comment nous en sommes arrivés là, il se trouve que nous réunissons un grand nombre de facteurs critiques.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je n'exprimais nullement une critique à votre endroit, puisque vous tentez précisément de faire bouger les choses.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Surtout, comprenez notre étonnement comme une manifestation de l'importance que nous accordons à vos structures. Vous faites très clairement partie de la solution. Il est donc normal que l'importance de votre rôle s'accompagne d'une responsabilité importante.

**Mme Valérie Lépine-Karnik.** C'est bien ainsi que nous le prenons.

L'itinérance, le fait de travailler au sein d'un collectif éloigné de son domicile, la durée de travail très courte, la forte féminisation de certains métiers, comme celui de maquilleuse, qui placent les personnes dans un rapport de proximité au corps des artistes, sont autant de facteurs fragilisants, que nous recensons dans notre kit de prévention.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le talent de l'artiste est aussi un facteur de vulnérabilité pour les personnes qui l'entourent et qui ne bénéficient pas de la même reconnaissance.

**M. Didier Carton.** Nous cumulons effectivement les facteurs de risque. Notre secteur est très attractif, tout en étant attaché à une très grande précarité, dont témoigne le recours constant aux CDDU et qui se traduit par l'obligation de se repositionner en permanence sur le marché du travail – mettons-nous un instant à la place des intermittents, qui doivent retrouver un employeur tous les trois mois. Cette attractivité s'accompagne d'une certaine reconnaissance qui se manifeste autrement que par le salaire : lorsqu'une personne annonce lors d'un dîner qu'elle fait du cinéma, elle suscite généralement des réactions enthousiastes, ou au moins intéressées : tout le monde a envie d'en être.

Je crois qu'il faut mesurer la situation actuelle à l'aune de l'évolution de la société. Un chef machiniste m'a expliqué que, quand il est entré dans le monde du travail, il sortait de son service militaire, et que l'attitude de son chef de poste lui semblait tout à fait supportable comparée à celle de l'adjudant-chef qui lui avait hurlé dessus pendant un an. Voilà d'où nous sommes partis. Nous évoluons, ce qui est une très bonne chose. Le phénomène actuel est très intéressant et mérite d'être accompagné. En rester là ne serait pas rendre service aux employeurs.

Ce constat m'amène à la question de l'offre de formation. On ne peut pas traiter d'un sujet sans être compétent. La proposition formulée par Mme Lebecq me semble, à cet égard, tout à fait pertinente : les formations doivent être systématisées et étendues aux employeurs, qui sont pour l'heure complètement démunis pour gérer les catastrophes industrielles qui peuvent survenir, parfois au point de perdre le sommeil parce qu'ils doivent prendre une décision douloureuse dont ils n'avaient pas imaginé l'ampleur. Les employeurs doivent être mis en situation de comprendre pleinement leur rôle en matière de prévention, et pas uniquement des VHSS.

Nous devons également réfléchir à la manière de poser la pierre fondatrice de toute démarche de prévention, c'est-à-dire d'obtenir l'engagement de l'employeur. Des incitations financières accordées par le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) existent, mais peut-être devons-nous les renforcer ou inventer d'autres moyens. Nous devons en tout cas parvenir à emmener tous les employeurs qui ne sont pas encore engagés.

**M. Jean Loup Chirol.** La question n'est pas tant de savoir comment on en est arrivé là que de savoir comment sortir d'une situation immémoriale. Lorsque je suis entré à Vaugirard, en 1980, on ne comptait que deux filles sur vingt-quatre élèves. Elles me rapportaient subir des remarques sexistes absolument insupportables sur les tournages. Depuis, les choses ont changé. Les propos sexistes sont moins nombreux, en partie parce que la loi a

évolué et qu'elles peuvent maintenant justifier un licenciement, mais aussi parce que les métiers se féminisent : les directrices de la photographie, les chefs décoratrices sont beaucoup plus nombreuses que par le passé.

La prise de conscience est réelle, ce qui, bien sûr, n'empêche pas les déviances ni les situations pénibles. Notre métier est fait d'interactions, d'effervescence. Les professionnels s'engagent artistiquement et techniquement sur de brèves périodes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Corporellement et psychologiquement, aussi.

**M. Jean Loup Chirol.** C'est encore plus vrai pour les artistes, en effet. Il suffit de voir les yeux d'un acteur qui découvre un décor éclairé : il est pris dans un jeu d'artifices. Tout cela joue et doit être intégré pour apporter des réponses. Je crois que nous avons démontré que nous avons à cœur de nous occuper des victimes, de prendre leur parole en considération, et de leur apporter des solutions et des réparations. Le travail doit se poursuivre, mais il est tout de même engagé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les fiches techniques que vous avez produites sont d'ailleurs une part réelle et tangible de ce travail.

**M. Laurent Jullien.** Je me permets de nous inscrire tous dans un mouvement : voilà deux ans que nous travaillons sur ces questions, qui représentent 80 % de l'activité des CCHSCT, et que nous avons le projet d'engager une deuxième conseillère à la prévention des RPS, qui devrait se concrétiser cette année.

J'ai connu l'ère du parler-mal, qui a prévalu de manière insupportable pendant des années et des années et qui constitue la première des violences, parce qu'il peut donner lieu à des réactions terribles et s'apparente parfois à du harcèlement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette ère est-elle révolue ?

**M. Laurent Jullien.** Certainement pas, mais le phénomène s'est fortement atténué. Ce constat positif doit nous engager à continuer à travailler en ce sens.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La société était elle-même friande de ce parler-mal : la séquence montrant Jean-Pierre Mocky hurlant sur un ingénieur du son faisait rire tout le monde et passait chaque année au bêtisier. Nous avons tous une part de responsabilité.

**M. Jimmy Shuman.** Le cinéma et l'audiovisuel ne sont pas les seuls secteurs où les choses peuvent mal se passer : le théâtre et le spectacle vivant sont également concernés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons bien prévu d'auditionner les représentants du stand-up, du théâtre et de la musique.

**M. Jimmy Shuman.** Par ailleurs, les conservatoires privés et publics devraient proposer des cursus de formation à l'environnement social du spectacle : les gosses doivent savoir où ils mettent les pieds.

S'agissant des castings, même si nous précisons dans le kit de prévention qu'ils doivent être considérés comme un temps professionnel et que nous recommandons qu'ils se tiennent dans un espace dédié, il est vrai qu'ils se déroulent en dehors du cadre du contrat de travail et dans des conditions très variables, parfois même dans des bistrots. Les équipes impliquées sont souvent très restreintes et nous ne pouvons pas avoir connaissance de toutes

les pratiques qui ont cours. Nous formulons toutefois bien des préconisations. L'Association des responsables de distribution artistique fournit également un travail important en la matière.

Enfin, les jeunes – filles ou garçons, techniciens ou artistes – sont de plus en plus présents dans le métier et n'acceptent plus n'importe quoi. Grâce à eux, la situation devrait évoluer dans le bon sens.

**Mme Louise Lebecq.** Les sociétés de production ont l'obligation, pour ouvrir un chantier, de faire une déclaration de production qui englobe les travaux de pré-production, de repérage, de construction de décors ou de tournage, mais il est vrai que le casting et les émissions de divertissement restent un angle mort. Peut-être faudrait-il prévoir que le CCHSCT soit informé des lieux de casting.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Seriez-vous compétents pour agir en cas d'événement survenant pendant un casting, dans la mesure où les personnes castées ne sont pas salariées ? Devrions-nous élargir votre champ de compétence pour que vous puissiez intervenir dans ces zones grises ?

**Mme Louise Lebecq.** Les castings – dont nous essayons de faire admettre qu'ils constituent bien un processus de recrutement comme un autre, même si les professionnels concernés ne les conçoivent pas exactement ainsi – impliquent la société de production et ses salariés, en l'occurrence les directeurs de casting. Je ne vois donc pas pourquoi nous ne serions pas compétents pour intervenir. Nous pourrions par ailleurs tout à fait faire évoluer la convention collective qui définit les prérogatives de notre instance. En tout état de cause, l'obligation de déclarer les lieux de castings n'est pas prévue par le droit en vigueur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci à tous. Pardon si mes propos vous ont choqués, mais ils montrent l'importance que j'accorde à votre rôle. Espérons d'ailleurs que nos échanges permettront une prise de conscience bien au-delà de cette salle.

\*

\* \*

#### **14. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Constance Vilanova, Mme Raphaëlle Bacqué, et Mme Laure Adler, journalistes (jeudi 21 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos travaux en recevant trois journalistes qui ont contribué à faire avancer le débat sur le sujet des violences dans le secteur de la culture.

Laure Adler, vous êtes journaliste, historienne et philosophe ; vous avez officié à la télévision et à la radio, notamment sur le service public et à France Culture, et vous avez été présidente de la commission de soutien au scénario du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Constance Vilanova, vous êtes une journaliste indépendante et l'auteure de *Vivre pour les caméras*, qui montre comment la télé réalité a banalisé, voire valorisé les violences sexistes et sexuelles. Raphaëlle Bacqué, vous êtes grand reporter au *Monde* et co-auteurice d'*Une affaire très française*, une enquête consacrée à l'affaire Depardieu.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle

vivant. Nous sommes ravis de recueillir le fruit de vos réflexions et de vos investigations, notamment en ce qui concerne les mécanismes à l'œuvre dans le secteur de la culture.

L'audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Laure Adler, Mme Raphaëlle Bacqué et Mme Constance Vilanova prêtent successivement serment.)*

**Mme Laure Adler, journaliste.** J'ai commencé très jeune à travailler à Radio France, puisque je suis entrée par hasard à 18 ans à France Culture – j'en ai aujourd'hui 74. Les violences sexuelles étaient le lot quotidien des débutantes. Je dois dire, à ma grande honte, qu'elles étaient acceptées y compris par nous, les filles. Pourtant, au même moment, je m'éveillais au féminisme, j'adhérais au Mouvement de libération des femmes et j'allais militer tous les dimanches ; ces deux manières de vivre cohabitaient en moi, et je n'étais pas la seule.

Pourquoi ? Maintenant que Radio France a fait beaucoup de progrès, et même si le travail n'est pas terminé, je pense que la honte nous animait : il était quasiment impossible pour moi, et pour certaines de mes amies, de dire que nous subissions si souvent des agressions sexuelles. Nous avons intériorisé le discours selon lequel, si l'on subit une agression en raison de son sexe, c'est parce qu'on l'a bien voulu, peut-être même parce qu'on l'a cherché. Nous avons développé des stratégies pour éviter ces violences sexuelles, en parlant et en nous habillant autrement, en essayant de s'effacer – mais c'était difficile.

En ce qui me concerne, plus j'ai monté les échelons, moins j'ai subi de violences sexuelles. J'ai commencé au niveau le plus bas, comme sténodactylo, puis collaboratrice et lectrice de fiches ; devenue directrice, j'ai subi beaucoup de violences, mais pas sexuelles ! J'ai quitté la radio à la suite d'un incident. Mon producteur, qui était aussi mon patron, avait tout essayé avec moi. Voyant que je n'acceptais pas ses avances persistantes, il m'a attaquée sur le plan professionnel : alors que j'avais trois minutes pour ouvrir l'antenne, il a fait glisser de son coude le papier sur lequel j'avais rédigé ma synthèse pour me déstabiliser en direct. Je n'ai rien dit à personne. Je suis rentrée chez moi, j'ai pleuré toute la soirée et j'ai décidé de quitter Radio France. Vous voyez à quel point la honte était intégrée.

Les choses ont changé. Il y a eu de la violence à Radio France, notamment à France Inter, où j'ai longtemps travaillé et où je continue de le faire, quoique moins souvent. Depuis cinq ans, néanmoins, à la suite de scandales répétés autour de producteurs ou de journalistes de la rédaction qui exerçaient une violence sexuelle sur les nouvelles arrivantes, souvent peu diplômées et sans expérience, mais qui ont parlé – vive le mouvement féministe qui a permis qu'elles s'expriment ! – la présidence a décidé d'installer, à chaque étage, une personne qualifiée pour écouter les collaboratrices qui font l'objet de violences sexuelles. Mais cela ne suffit pas. Le silence continue. Je continue de recevoir des confidences de personnes que je transmets ensuite, en tant que médiatrice, aux personnes responsables. Bref, beaucoup a été fait, mais la honte persiste dans les jeunes générations.

**Mme Raphaëlle Bacqué, journaliste.** Je ne parlerai pas de mon cas personnel puisque, comme toutes les femmes, j'ai connu des violences sexuelles – plus souvent d'ailleurs dans le milieu politique que dans celui de la presse écrite. Mais, au début de ma carrière, une vieille journaliste m'avait accueillie avec ce conseil : « Chaque fois que tu te feras emmerder

par un type, tu lui diras : “Cela ferait un excellent papier dans le journal.” » Je l’ai appliqué consciencieusement et je vous assure que c’est une véritable douche froide.

Les violences sexuelles obéissent presque toujours au même principe : exercer son pouvoir sur quelqu’un qui n’en a pas. Ce qui frappe, dans le milieu du cinéma, c’est que les rapports de pouvoir y sont particulièrement hiérarchisés et très visibles. Il y a les stars, les réalisateurs et, en dessous, toute une population de petites mains précaires, souvent des intermittents du spectacle, et souvent des femmes. Ce sont souvent elles les victimes. On ne s’attaque pas à Catherine Deneuve, mais aux maquilleuses, aux habilleuses, aux petits rôles qui peuvent être écartés du jour au lendemain.

Ce qui m’a intéressée dans le cas de Gérard Depardieu, c’est qu’il était à la fois très puissant – il était l’acteur français le plus connu à l’étranger et des films pouvaient se monter sur son seul nom – et très admiré – car c’était un grand acteur ! On m’a demandé si les équipes savaient. En réalité, la France entière était au courant : dans certains reportages diffusés au journal de vingt heures dans les années 1980, au faite de sa gloire, on le voit distribuer les mains aux fesses et les propos graveleux. Il ne s’est jamais caché. Gérard Depardieu peut faire pleurer d’émotion en jouant la mort de Cyrano et, à l’instant où la caméra s’éteint, mettre sa main dans la culotte de la maquilleuse – ce qu’il a fait quasi systématiquement. Pourquoi a-t-il pu le faire ? Je crois que c’est en grande partie à cause de l’admiration qu’il suscitait. S’il avait été un acteur médiocre, il aurait été exclu des tournages ; or, parce que tout le monde le trouvait extraordinaire, ce qu’il était, on a fermé les yeux.

Gérard Depardieu a fait de la conjugaison entre la plus grande poésie et la plus ignoble obscénité sa marque de fabrique : il pouvait réciter un poème et proférer ensuite une chose ignoble dont il faisait rire le public – généralement les équipes de tournage. Il a ainsi rendu complices des équipes entières. Lorsque nous avons enquêté avec Samuel Blumenfeld, nous avons compris que si personne ne parlait, c’est que personne n’avait été choqué : on considérait qu’il était rabelaisien, qu’il était drôle, que cela allait avec son talent. Ce comportement ne pourrait pas exister aujourd’hui – d’ailleurs, il y a dix ans, toutes les grandes stars ne se comportaient pas non plus comme cela. Il faut aussi prendre en compte l’effet de l’alcool, car Depardieu était très souvent ivre sur les tournages – ce qui n’est pas une excuse, bien sûr, mais une circonstance aggravante.

Une grande partie du cinéma a accepté cela, mais il suffisait d’un cinéaste un peu solide pour qu’il change de comportement : avec Claude Sautet ou Jean-Paul Rappeneau, il ne s’est jamais conduit de cette façon. Quand un metteur en scène a de l’autorité, installe une atmosphère de discipline et de respect, il s’y plie, même s’il la conteste par ailleurs en expliquant où il faut positionner la caméra ou comment les autres doivent jouer !

Quoi qu’il en soit, l’extraordinaire hiérarchie du milieu explique beaucoup de comportements. C’est un milieu qui présente une contradiction évidente, avec des discours très progressistes aux tribunes des festivals et une réalité inverse lors des tournages. Les affaires qui sortent en ce moment révèlent des comportements qui ne paraissent pas choquants il y a encore une dizaine d’années.

**Mme Constance Vilanova, journaliste.** Je suis journaliste indépendante. Depuis 2021, je travaille sur le sujet de la télé-réalité – avec laquelle j’ai grandi à l’adolescence – dont j’ai constaté qu’elle était un angle mort médiatique depuis vingt ans.

En 2001, « Loft Story » débarque sur M6. C’est un raz-de-marée : les audiences sont énormes et la presse s’emballe, de *Libération* aux *Cahiers du Cinéma* en passant par *Le Figaro*. Ensuite, plus rien. Les journalistes des médias traditionnels se détournent de ce

registre, peut-être parce qu'il est trop populaire. En parallèle, le phénomène grossit sur les chaînes de la TNT et les programmes de télé-réalité ciblant les adolescents se multiplient à l'heure du goûter, quand les parents travaillent. Le concept de ces programmes *after school*, comme les appellent les sociétés de production, est simple : on filme une bande de jeunes vivant en communauté, dans laquelle des couples se forment et des disputes éclatent.

À partir de 2010, l'industrie grossit et les candidats se professionnalisent. Chaque jour, un programme de télé-réalité est diffusé de dix-sept heures trente à dix-neuf heures. Selon l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom), en 2021, la télé-réalité d'enfermement cumulait 17 113 heures d'images sur une période de dix ans. Toutes ces images ont été laissées à la presse à scandale sans être analysées. Même dans le milieu universitaire, il était difficile de proposer un master ou une thèse sur le sujet.

En 2017, en pleine vague #MeToo, les candidates de la télé-réalité sont ignorées par les médias alors qu'elles parlent sur leurs réseaux sociaux ou auprès de blogueurs. Elles racontent des tournages très violents, un climat où règne une culture du viol et où des prédateurs sont reconduits à l'écran sous prétexte qu'ils fédèrent le public.

La majorité de ces candidates viennent de milieux très populaires ; elles ont quasiment toutes subi des violences intrafamiliales ou des agressions sexuelles, et ont arrêté leurs études très tôt. Quand on les recrute, vers l'âge de 18 ans, on leur fait miroiter une vie de paillettes et d'argent facile. Le dispositif même des émissions les met en danger car, pour exister, il faut être en couple. Les candidats masculins sont toujours plus âgés – ils peuvent faire carrière jusqu'à 40 ans, alors que la télé-réalité s'arrête à 25 ans pour les femmes – et sont présentés comme d'éternels Don Juan qui ne peuvent pas réprimer leurs pulsions. Ces jeunes femmes se forcent donc à faire couple. En parallèle, à force de se voir à l'écran, elles modifient leur corps : la chirurgie esthétique est banalisée et mène aux dérives qu'a décrites *Le Parisien*.

Je citerai quelques faits de violence révélateurs de l'ambiance du milieu. En 2016, le CSA reçoit 2 000 signalements pour une séquence des « Anges de la télé-réalité » dans laquelle un candidat, Ricardo Pinto, jette par la fenêtre le matelas d'une jeune femme, Aurélie Preston, après avoir menacé d'uriner dessus et en disant qu'il va lui faire vivre un enfer.

En 2021 éclate l'affaire Illan Castronovo. Ce candidat emblématique – il a treize émissions au compteur – est accusé par trois candidates d'agressions sexuelles, dont l'une aurait eu lieu sur un tournage. Leur témoignage n'avait pas été pris en compte par les boîtes de production au moment des faits. Lorsque l'affaire éclate, il est toujours sur W9 pour une émission de *dating* intitulée « Les Princes de l'amour ». En 2022, j'ai été contactée par deux jeunes femmes qui l'avaient rencontré en boîte de nuit, où il était présent en tant que candidat, et qui m'ont raconté les viols qu'elles ont subis lors de cette soirée. J'ai révélé les faits dans une enquête pour *Mediapart*. L'instruction est en cours au parquet de Blois.

En 2018, le tournage de la saison 19 de Koh-Lanta a été interrompu en raison d'une agression sexuelle.

De nombreux candidats ont été mis en cause pour des faits de violence conjugale. En décembre 2023, l'un d'entre eux, Julien Bert, a été condamné pour violences sur son ex-copine, elle-même candidate. En mars 2024, l'influenceur et ex-candidat Adrien Laurent a fait l'objet d'une plainte pour des viols survenus en Australie.

Et pourtant, il a fallu attendre 2021 pour que la presse s'empare de la question de la télé-réalité – et pas pour des questions de violence sexuelle ! D'anciens candidats, devenus influenceurs, ont arnaqué leurs abonnés : c'est l'affaire des « influvoleurs », popularisée, non

sans harcèlement d'ailleurs, par le rappeur Booba. L'affaire a mobilisé les députés et débouché sur la loi du 9 juin 2023 visant à encadrer l'influence commerciale et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux. Bref, il a fallu que des consommateurs se sentent lésés pour que la télé-réalité soit évoquée à l'Assemblée nationale ; en revanche, que des jeunes femmes vivent des violences sexuelles lors des tournages n'était pas un sujet.

Cela fait vingt ans que l'on reconduit à l'écran des candidats dangereux dans une course effrénée à l'image et que les boîtes de production mettent en danger des jeunes femmes, à l'abri de toute surveillance médiatique et parentale. Pendant vingt ans, des centaines de milliers d'adolescents ont été exposés à des séquences de misogynie et de violence, parfois diffusées au zapping. Il est essentiel de mieux surveiller ces émissions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ces trois témoignages montrent le paradoxe de notre société. Madame Bacqué, vous dites que pour Depardieu, tout le monde savait et que ce n'était pas si grave. Le changement tient à une prise de conscience de la société, où ce qui était toléré ne l'est plus. Et pourtant, la chosification du corps des femmes devient une addiction dans les programmes de télé-réalité. C'est un nœud gordien. J'aimerais connaître vos réflexions sur cette injonction médiatique contradictoire entre une poussée sociétale qui n'accepte plus l'inacceptable et des pratiques d'un autre temps, diffusées à une heure de grande écoute auprès d'un public jeune et fragile.

**Mme Laure Adler.** Grâce à #MeToo, plusieurs générations de filles ont pris conscience qu'elles étaient des sujets à part entière, que leur corps et leur intimité leur appartenaient et que toute agression était insupportable. Elles expriment cette perception avec une solidarité vitale. En même temps, il y a un nœud économique, social et mercantile, alliant les nouvelles technologies, les réseaux sociaux et les représentations imaginaires des rapports entre les sexes, qui repose sur un modèle structurel archaïque de chosification du corps des femmes.

J'admire beaucoup l'anthropologue Françoise Héritier, professeure au Collège de France, qui a succédé à Claude Lévi-Strauss et a poussé plus loin la théorie de la prohibition de l'inceste et du rapport masculin-féminin. Elle a publié deux gros volumes intitulés *Masculin/Féminin*. Selon elle, la différence sexuelle continue de structurer nos sociétés, y compris en Occident. Les nouvelles technologies, la vitesse de propagation des informations et la sexualisation de plus en plus précoce du corps des jeunes filles font que le désir de celles-ci, véhiculé par leurs frères, leurs petits amis ou leurs proches, est de ressembler à ce que les réseaux sociaux présentent comme le pinacle d'une sexualité épanouie et même conquérante. La dialectique est à ce point vénéneuse qu'on fait croire aux jeunes filles qu'elles seront maîtresses de leur sort et de leur image en étant la bimbo girl, la fille impubère, celle qui a une taille de guêpe, de grosses fesses et une poitrine et qui ressemble aux modèles les plus archaïques des déesses de la fertilité.

Je ne vois pas comment dénouer ce nœud, pour reprendre votre expression, autrement que par la prise de conscience et l'émancipation de ces jeunes filles. Cela doit passer par une éducation, à l'école primaire et peut-être même maternelle, qui leur fasse acquérir la certitude qu'elles sont des sujets à part entière de notre société.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ai revu il y a peu *Les valseuses* et j'ai été frappée par la culture du viol que le film véhicule. Au-delà des personnes présentes sur le plateau de tournage, que Gérard Depardieu a rendues complices de son comportement, la société dans son ensemble l'a valorisé dans ce rôle qui flirte avec les violences sexuelles. Et en revoyant par hasard *Un éléphant ça trompe énormément*, avec Jean Rochefort cette fois, j'ai constaté que la femme y est présentée comme étant à la disposition des hommes. Pensez-

vous que les représentations des femmes dans les industries du cinéma et de la télé réalité ont véritablement changé ?

Dans cette commission, nous n'avons pas suffisamment parlé de l'affaire Johnny Depp et Amber Heard, qui a été une étape importante dans l'édification d'un réseau masculiniste, préalable à l'apparition du masculinisme politique ayant porté Donald Trump à la Maison-Blanche pour la seconde fois. Que pensez-vous de la situation en France par rapport à celle des États-Unis ? L'image de la femme et les comportements sont-ils en train de changer ?

**Mme Raphaëlle Bacqué.** Je partage les propos de Laure Adler, mais je ne suis pas très optimiste. Nous le voyons lors de nos reportages et vous devez le constater dans vos circonscriptions : si une catégorie de jeunes filles a complètement fait siennes l'égalité entre les sexes et l'émancipation – ce sont nos enfants –, la situation est très différente dans d'autres milieux sociaux. Ce que nous voyons sur les réseaux sociaux et dans les émissions de télé réalité n'est que la représentation exacerbée et spectaculaire de ce qui existe partout ailleurs. Le mouvement #MeToo est une immense révolution dont nous nous réjouissons, mais qui ne s'est pas encore propagée dans toutes les strates de la société.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il me semble qu'il s'agit davantage d'une question de politisation que d'une question de strate sociale. Le mouvement *Tradwife*, par exemple, traverse toutes les classes.

**Mme Raphaëlle Bacqué.** Vous avez raison. On a voulu croire que c'était une question de génération, que les jeunes filles étaient beaucoup plus fortes et s'affirmaient face aux jeunes hommes qui eux-mêmes avaient changé. Mais c'est davantage une question sociale, parce que c'est une question de pouvoir. Dans les reportages que nous faisons, c'est une évidence.

**Mme Constance Vilanova.** Pour vous répondre, je dois détailler les deux sortes de télé réalité qui coexistent actuellement.

D'une part, il y a la télé réalité produite par TF1 et Endemol, dont « Star Academy » et « Secret Story » sont de bons exemples. Ce sont des reprises d'émissions emblématiques d'enfermement, diffusées tous les jours. La société Endemol, qui était aux manettes du « Loft », a pris le contre-pied de ses pratiques antérieures. Désormais, les candidats signent au préalable une charte, les castings sont beaucoup plus inclusifs et présentent des personnes racisées – ce n'était pas le cas précédemment –, la culture du clash est proscrite, les candidats ont un entretien en amont avec un psychologue, un psychiatre et un médecin. Depuis hier, une séquence de « Star Academy » circule sur les réseaux sociaux et illustre bien cette évolution : on y voit trois jeunes filles s'amuser à imiter des masculinistes toxiques. Elle témoigne d'une plus grande inclusivité et reflète les pratiques d'une génération.

D'autre part, il y a la télé réalité diffusée sur les autres chaînes de la TNT. « Frenchie Shore » en est l'exemple type : une émission ultra-trash, qui s'adresse aux moins de 18 ans, diffusée sur MTV et Paramount+ ; les candidates, présentées comme consentantes et pratiquant une sexualité heureuse, passent leur temps à pratiquer des fellations sur des candidats. Cette émission est produite par Ah ! Production, qui était déjà derrière « Les Anges de la télé réalité ». Si des entretiens avec des psychologues sont également prévus, ils sont très courts ; de plus, les psychologues étant payés par la production, il n'est pas dans leur intérêt de déclarer tel ou tel candidat trop fragile.

Le 5 décembre prochain, la chaîne W9 lance une nouvelle émission de télé-réalité intitulée « The Cerveau », qui capitalise cette fois sur le mépris de classe. Il s'agit en effet de soumettre les candidats, des personnalités emblématiques de télé-réalité, à des tests de culture générale. La bande-annonce reprend toutes les fautes de français des candidats.

La télé-réalité se renouvelle en permanence. Elle est moins sexiste qu'auparavant, parce que les médias se sont enfin saisis des violences sexistes et sexuelles qui s'y exercent et qui constituaient un véritable angle mort. C'était vraiment le far west : dans certaines séquences qui semblent aujourd'hui à peine croyables, des candidates décrivent à l'écran des agressions. En 2011, une candidate de l'émission « Les Ch'tis » raconte qu'un candidat est venu « se frotter à elle pendant la nuit », sans qu'aucun média ne l'ait relayé.

Les participants font désormais plus attention, parce qu'ils se savent surveillés. Mais ce milieu est tellement opaque, presque consanguin, que j'ai eu du mal à parler avec les techniciens et les caméramans : tout le monde se connaît et personne n'ose parler. Malgré la surveillance désormais instaurée, la loi du silence persiste dans ces sociétés de production comme Banijay Entertainment. Il est d'ailleurs amusant de voir Mme Alexia Laroche-Joubert produire une série sur sa propre expérience de créatrice d'émissions de télé-réalité, alors même que plusieurs de ses productions ont été visées par des enquêtes portant sur des violences sexistes et sexuelles.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Je voudrais vous poser quelques questions en tant qu'ancien journaliste. Si l'on prend un peu de recul, on constate que le mouvement #MeToo a été une révolution philosophique qui a eu des effets sur la pratique journalistique, puisqu'il promeut, du fait de la libération de la parole, une éthique du témoignage. La façon dont la parole est recueillie, restituée et rendue publique a changé. Quelles sont vos réflexions sur le changement des pratiques professionnelles qu'il a provoqué ?

Les cultures journalistiques diffèrent certes selon les supports mais, au-delà du recueil de la parole, les rédactions montrent-elles un plus grand intérêt pour les enquêtes approfondies dans des milieux encore inexplorés ?

Enfin, sans entrer dans les débats relatifs à la séparation entre l'œuvre et l'homme ou à la culture de l'effacement, pouvez-vous nous expliquer de quelle façon le regard sur les hommes illustres a changé ? Comment s'exprime désormais la critique journalistique, souvent spécialisée et centrée sur la dimension artistique et créative d'une personnalité ?

**Mme Raphaëlle Bacqué.** Vos questions font l'objet de débats au sein de la rédaction du *Monde*.

Quel que soit le sujet, nous ne prenons jamais un témoignage pour argent comptant. Si nous recueillons les témoignages de femmes relatant des agressions sexuelles ou des viols, ils sont systématiquement recoupés – en ont-elles parlé à d'autres ? Existe-t-il des témoignages semblables ? – et nous interrogeons les personnes mises en cause. J'ai beaucoup discuté de ce point, notamment avec Caroline Fourest : quel que soit le sujet, le « je te crois » n'est pas journalistique ; c'est un slogan militant, que je comprends parfaitement.

Le traitement journalistique n'a donc pas changé. En revanche, les affaires MeToo sont un peu particulières et difficiles à couvrir – comme le sont tous les grands faits divers, en réalité. Il est très délicat de manier les témoignages de personnes traumatisées, agressées, blessées ; certaines connaissances sont nécessaires. C'est la raison pour laquelle, au *Monde*, les journalistes qui couvrent ces affaires constituent un petit groupe relativement spécialisé.

La question des hommes illustres se pose bien évidemment aux journalistes : ne s'intéresse-t-on qu'aux personnages connus ? On voit bien que les affaires les plus emblématiques sont celles qui concernent des personnalités. C'est un problème, parce que cela ne reflète pas ce qui se passe dans la société. Ce n'est pas parce qu'un grand acteur est concerné que tout le milieu du cinéma l'est, et ce n'est pas parce que le milieu du cinéma est concerné que cela ne se passe pas ailleurs ! Quoi qu'il en soit, les affaires MeToo ont plus facilement explosé dans des milieux où les hommes mis en cause étaient célèbres – même si je suis obligée de reconnaître que souvent, les langues se délient lorsqu'ils sont en fin de carrière, ce que je regrette. Ces affaires suscitent bien évidemment plus d'intérêt que le témoignage de vendeuses d'hypermarché contre leur directeur ; ces dernières sont moins libres de leur parole et risquent bien davantage.

Nous avons toujours cette question à l'esprit mais nous n'avons pas encore réussi à faire dans d'autres milieux, moins exposés médiatiquement, ce que nous avons fait pour le milieu du cinéma.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** La critique est-elle désormais nécessairement imprégnée de ce prérequis de vérification ? Quel a été l'impact du mouvement #MeToo sur le journalisme critique ?

**Mme Raphaëlle Bacqué.** Les enquêtes portant sur le mouvement #MeToo n'ont pas été menées par les journalistes du service Culture, mais par ceux des services Investigation ou Société. Ce n'est pas tant pour protéger des sources que parce que traditionnellement, les journalistes du service Culture font de la critique – littéraire, cinématographique, théâtrale – et très peu d'enquêtes. Nous le regrettons, au sein du *Monde* ; nous aimerions publier davantage d'enquêtes sur le milieu de la culture, et pas forcément liées au phénomène #MeToo.

Il y a une exception : j'ai écrit le livre d'enquête consacré à Gérard Depardieu avec un critique de cinéma, Samuel Blumenfeld – mais qui, depuis toujours, fait aussi du travail d'enquête. Il était plus ou moins le seul dans ce cas, mais les rédactions s'efforcent maintenant de former une nouvelle génération de journalistes capables de faire aussi bien de la critique que des enquêtes. Je pense que les choses vont changer : de manière générale, les rédactions ont compris qu'il faut pouvoir enquêter sur tous les sujets, y compris la culture.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans le domaine de la culture, on est frappé par la différence entre ce qu'on entend et ce qu'on lit. Les journalistes d'investigation ont encore de nombreux sujets à creuser.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai relu quelques critiques d'une autre époque, portant sur des films qui font désormais l'objet de réprobation. Cela soulève vraiment des questions sur les différences de perception selon les époques. Ainsi, la critique de *La fille de quinze ans*, publiée dans *Le Monde* à sa sortie, est assez terrible à relire. Dans *Les Cahiers du cinéma* en particulier, qui représentent la quintessence de la critique cinématographique, le rôle de l'entre-soi est central. Nous aimerions d'ailleurs approfondir ce sujet dans le cadre de la commission d'enquête.

L'émission de télé-réalité que vous avez évoquée, madame Vilanova, est assez terrifiante. Quel contrôle *a priori* et *a posteriori* l'Arcom est-elle en mesure d'exercer sur ce type de programmes ? D'après votre description, cette émission sera le lieu de discriminations, sur lesquelles l'Arcom devrait avoir un droit de regard.

**Mme Constance Vilanova.** Il s'agit de la deuxième saison de « Frenchie Shore ». J'avoue que j'avais accordé un « T » aux deux premiers épisodes de la première saison dans *Télérama*, parce qu'y apparaissaient, pour une fois, des jeunes femmes dont la sexualité était épanouie et assumée. J'ai cependant regretté ma note dès le troisième épisode, lorsque tout a dérapé. L'Arcom n'exerce pas de contrôle sur cette émission, qui est diffusée sur MTV et Paramount+.

S'agissant de l'émission « The Cerveau », je ne vois pas sur quelle base l'Arcom pourrait agir. Oui, il y a des discriminations, mais qui ne sont pas fondées uniquement sur le sexe, aussi sur la classe sociale. Les candidats de cette émission fréquentent depuis dix ans ce type d'émissions et ont suffisamment d'humour et de motivation pour continuer d'exploiter le filon de la télé réalité – y compris, pour les jeunes femmes, en jouant les ravissantes idiotes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les standards de l'Arcom en matière de discrimination ont l'air assez lâches. J'ai moi-même été traitée de « Greta Thunberg ménopausée » sans que l'Autorité n'y voie rien de sexiste. Nous interrogerons ses représentants sur leurs critères lorsque nous les recevrons.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourtant, sur les vingt-quatre critères de discrimination définis par la loi, au moins trois pourraient être retenus : le sexe, l'état de santé et l'âge !

Je voudrais revenir sur l'alternance qu'on observe entre le « tout le monde savait » et le « personne n'a su ». Vous avez décrit un type de schéma utilisé habituellement par un acteur puissant et admiré, selon vos mots. Mais dans le cas d'une autre personnalité puissante et admirée du monde de la télévision, tout le monde semble à l'inverse tomber des nues. Comment est-il possible que tout le monde ait su pour Gérard Depardieu, mais pas concernant Patrick Poivre d'Arvor ?

**Mme Raphaëlle Bacqué.** Je me méfie de l'expression « tout le monde savait », qui ne veut rien dire. Tout le monde voyait le comportement de Gérard Depardieu, mais sans y mettre les bons mots. Tout le monde voyait qu'il mettait des mains aux fesses – aux hommes comme aux femmes – ou dans les culottes, mais personne ne considérait ça comme une agression sexuelle. Et tout le problème est là !

À partir du moment où ce n'est pas formulé comme tel, à partir du moment où tout le monde rit, et parfois même la victime, parce qu'elle est prise de court, personne ne prononce le mot « agression ». Les gens savent sans savoir, en quelque sorte.

S'agissant de Patrick Poivre d'Arvor, sur lequel j'ai enquêté aussi, tout le monde voyait les jeunes femmes appelées dans son bureau traverser la rédaction, tout le monde se regardait d'un air entendu, mais personne ne savait ce qui se passait concrètement. Différentes choses étaient dites ou pensées – « elle veut coucher pour réussir », « il va la draguer » – mais jamais les termes d'agression sexuelle n'étaient prononcés et personne n'était témoin.

L'euphémisation est généralisée, les gens ne savent pas vraiment ce qui se passe, rien n'est dit clairement. Patrick Poivre d'Arvor passait pour un dragueur, sans que soit faite la distinction entre le beau parleur et le type qui saute sur les jeunes stagiaires dans son bureau. L'expression « tout le monde savait » devient donc fausse dès qu'on se penche sur les cas concrets, qu'il s'agisse d'affaires MeToo ou des autres.

**Mme Laure Adler.** Comme l'explique Raphaëlle Bacqué, « tout le monde savait » ne veut pas dire grand-chose ; j'ajoute, en tant qu'historienne des mentalités, que tout le monde

ne comprenait pas nécessairement. La société est immergée dans un bain de représentations sociales et psychiques ou de définitions amoureuses qui sont véhiculées à notre insu.

Quand Gérard Depardieu était plus jeune, tout le monde savait qu'il draguait les filles, ce dont il ne se cachait d'ailleurs pas, et tout le monde en riait – y compris moi ! On le voyait complètement soûl, on savait qu'il allait faire la fête au restaurant toute la nuit, on ne comprenait même pas ce qui se passait. Cependant, je ne cherche pas à nous exonérer de notre responsabilité. C'étaient des comportements dégradants pour les femmes mais auxquels nous adhérons, consciemment ou non, sans enthousiasme mais sans non plus la volonté d'être lucide.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pensez-vous que, désormais, nous n'y adhérons plus ?

**Mme Laure Adler.** Oui en ce qui me concerne et en ce qui concerne mes enfants. Mais, pour reprendre les propos de Raphaëlle Bacqué, je dirais que cela ne concerne pas toutes les classes sociales. Nos enfants sont sensibilisés, mais les autres ? L'éducation est la seule solution pour les atteindre tous.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Étant donné que les violences conjugales existent dans toutes les classes sociales, j'ai tendance à penser qu'il en va de même pour les violences sexistes et sexuelles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais aborder un sujet qui dépasse le seul monde du cinéma et des médias, et sur lequel vous avez développé une réflexion très intéressante, madame Adler : le consentement. En tant que législateur, nous réfléchissons notamment à la pertinence de l'intégrer à la définition du viol et à la meilleure façon de le faire.

Permettez-moi de vous citer : « Oui c'est oui, non c'est non. Oui, mais le non est plus difficile à prononcer que le oui, et ce oui ne signifie pas forcément un assentiment, une adhésion, l'expression d'un désir, la réciprocité du désir, la volonté de continuer l'échange. On ne peut donc se réfugier dans cette notion de consentement adoptée dans la plupart des pays européens pour définir le fait que le viol est un acte sexuel auquel la victime n'a pas consenti. » En contrepoint, vous proposiez de lutter contre « l'inégalité entre les deux sexes qui se perpétue alors qu'elle devrait être posée comme cause principale des violences ».

Le combat pour l'égalité et pour la reconnaissance du consentement ne peuvent-ils être menés simultanément ? Alors qu'un nombre croissant de militantes des droits des femmes demandent l'inscription de la notion de consentement dans la loi pour la définition juridique du viol, persistez-vous dans cette analyse, ou votre point de vue a-t-il évolué ?

J'aimerais avoir votre avis à toutes les trois, puisque vous avez des parcours différents.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Avec d'autres parlementaires, nous sommes allés toquer à la porte du ministère de la défense pour parler des témoignages que nous avons reçus, mais c'est la puissance médiatique qui a réellement permis le #MeToo des armées. Que les médias en soient remerciés : nous avons pu lancer une mission, encadrée par le ministère, dont les préconisations sont suivies d'effet.

Allez-vous continuer à suivre ces sujets et à mener des enquêtes, quels que soient les milieux professionnels ? Il est nécessaire que les victimes puissent constater que les choses bougent, parce qu'elles n'ont pas toujours conscience de l'impact de leurs témoignages.

**Mme Laure Adler.** C'est une affaire très compliquée, intellectuellement, psychiquement, amoureuxment.

J'ai eu la chance de faire de la philosophie et de travailler sur la notion de consentement. Sans en revenir à Montaigne ou à la servitude volontaire de La Boétie, je rappelle que la philosophe Geneviève Fraisse a publié il y a une bonne quinzaine d'années un travail remarquable sur la notion de consentement. Sa réflexion philosophique, qui ne portait pas forcément sur la différence sexuelle mais sur la notion d'apparente soumission, s'inscrivait dans un féminisme conquérant dont elle est une figure.

Aujourd'hui le consentement est très discuté, vous le savez mieux que quiconque, et les différentes législations européennes en témoignent.

Pour mon enquête, j'ai parlé avec différentes générations de femmes de la notion de consentement. Il est très intéressant, mais aussi assez difficile, d'entendre que cette notion ne revêt pas la même signification selon la génération. Plus les femmes sont âgées, plus le consentement paraît presque superfétatoire – elle fait partie d'une domination sexuelle qu'elles ont vécue. Les très vieilles dames dont je parle ici se sont mariées, ont vécu l'absence de consentement pendant très longtemps, sans jamais mettre en doute cet état de fait, et se réveillent aujourd'hui en se demandant ce qu'elles ont fait de leur vie, de leur vie sexuelle, de leur indépendance sexuelle, de leur sexualité qui aurait pu s'accomplir.

Pour les jeunes générations beaucoup plus averties et les jeunes filles militantes, la problématique est inverse. Elles se demandent : « Est-ce que là, je consens ? Quand il me caresse le dos à six heures du matin et que je ne suis pas encore réveillée, est-ce que je consens ? Quelles sont les épreuves limites du consentement ? » J'ai eu moult discussions avec ces jeunes filles – je le répète, mon travail est subjectif ; d'autres font un travail scientifique – ainsi qu'avec des avocates, notamment Laure Heinich et Marie Dosé, qui ont des positions assez proches ; mais la judiciarisation du rapport amoureux, pour ces jeunes filles qui ont peur de l'amour sans consentement, reste une question à laquelle je ne sais pas répondre.

Le consentement constitue désormais une grille d'analyse du rapport amoureux : est-ce souhaitable parce que cela permet de protéger les jeunes filles de tout abus, ou est-ce tellement prenant que cela empêche la possibilité de l'égalité femmes-hommes dans le rapport amoureux ? C'est une question à laquelle je ne sais pas répondre mais qui est importante pour notre société et pour ces jeunes femmes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je me permets de répéter ici des propos que ma collègue Elsa Faucillon m'a tenus hier : on ne « consent » pas à un rapport sexuel ; on est d'accord, on en a envie, mais le terme même de consentir est sujet de questionnement philosophique.

Avez-vous connaissance d'enquêtes sur des affaires qui n'ont finalement pas été publiées, et si oui, pourquoi ? Quels sont les obstacles à l'enquête journalistique sur le mouvement #MeToo ?

Par ailleurs, sur le sujet qui nous intéresse, on se heurte à l'entre-soi et aux réseaux de loyauté. Madame Adler, puisque vous avez fait partie des commissions du CNC qui

attribuent des subventions aux premiers films notamment, avez-vous été témoin de ces loyautés ou, au contraire, avez-vous observé une vigilance particulière pour éviter les faveurs ?

**Mme Laure Adler.** J'ai eu la chance de présider la commission de soutien au scénario du CNC, qui accorde des subventions notamment aux premiers films. En tant que présidente, j'ai imposé au jury la transparence – main levée, débats publics, etc.

Au cours de mes quatre années de présidence, j'ai été témoin d'une ou deux tentatives d'entre-soi, au plus haut niveau, tentatives qui ont été balayées par la majorité des membres de la commission.

La commission est une épreuve pour ceux qui veulent faire leur premier film. Ils sont soumis à tant de pression, d'exigences ! Il faut soumettre un premier jet, puis un deuxième qui répond aux observations de la commission, puis d'autres encore. C'est généralement au sixième ou au septième que la commission reçoit personnellement les candidates et candidats.

Puisque le CNC attend toujours son nouveau président – je n'en comprends d'ailleurs pas les raisons, les candidates sont pourtant nombreuses ! – il me semble que le changement attendu devrait être l'occasion de rendre moins sexualisé, si j'ose dire, l'exercice de mise à l'épreuve des candidates et candidats. Ils y vont avec leur corps, leur apparence, leur parole. Mais qui dit que, parce qu'ils n'ont pas les mots, parce qu'ils sont maladroits ou timides devant ces onze ou douze membres du jury très impressionnants, la commission ne rate pas une personne prometteuse ? Il y a un côté visuel, sexuel presque, qui mérite d'être questionné au sein de la commission.

**Mme Raphaëlle Bacqué.** S'agissant des enquêtes, il arrive qu'on en abandonne, mais pas tant que ça. Lorsque c'est le cas, c'est par absence de preuves, par doute sur la véracité, par manque de témoignages concordants. Mais cela n'arrive pas que dans les dossiers MeToo. On reçoit parfois des gens qui ont constitué de gros dossiers obsessionnels qui ne sont finalement pas très convaincants. Quelle que soit la nature de l'affaire, on procède toujours aux mêmes vérifications. Nous y sommes très attentifs de façon générale.

Encore une fois, la méthodologie d'enquête n'est pas différente pour MeToo. Évidemment il y a une façon d'écouter les victimes mais quelqu'un dont l'enfant a été assassiné, vous l'écoutez avec la même délicatesse et la même empathie que quelqu'un qui a été victime d'un agresseur sexuel.

**Mme Constance Vilanova.** J'ai commencé à travailler en tant que journaliste en 2018, juste après le mouvement #MeToo. Étant pigiste, je suis dans un rapport économique différent de Mme Bacqué : je vends des sujets et si les investigations n'aboutissent pas, je ne suis pas payée. Il m'est arrivé que mon enquête n'aboutisse pas.

Je reviens sur votre question précédente. Face aux critiques grandissantes sur la justice médiatique, les journalistes se doivent d'être encore plus implacables que par le passé dans leur travail de vérification.

J'ai enquêté pour Mediapart sur un candidat de télé-réalité. Pour corroborer des témoignages, je me suis retrouvée à échanger avec des amis des victimes, à demander des captures d'écran de textos, etc. C'était une enquête harassante, sans parler de son contenu émotionnel.

Plus qu'avant, me semble-t-il, il y a une volonté d'être exemplaire, particulièrement sur les affaires MeToo et chez Mediapart – qui publie certaines pièces à l'appui de l'enquête dans la « boîte noire » qui est proposée à la fin des articles.

Si j'ai dû abandonner certaines enquêtes MeToo, c'est précisément parce que je manquais de témoignages complémentaires. Je sais aussi que certains médias refusent les enquêtes sur des violences sexuelles dès lors qu'une plainte n'a pas été déposée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dépôt de plainte dont on nous a dit qu'il est encore plus difficile qu'ailleurs lorsqu'on est intermittent du spectacle.

**Mme Laure Adler.** C'est un point très important. Nous sommes tous des intermittents – je ne parle pas de la presse bien sûr. Après cinquante-deux ans à Radio France, je suis toujours intermittente. Cette précarité est une source de fragilité dans les rapports à l'intérieur de l'entreprise. Il est anormal que tous mes camarades, quel que soit leur sexe – mais c'est encore plus difficile pour les filles – soient toujours des intermittents du spectacle après plusieurs années. Chaque année, nous signons un CDD et, de la fin du mois d'avril jusqu'à la mi-mai, nous tremblons en attendant de savoir si notre contrat sera renouvelé ou pas. C'est la directrice ou le directeur qui décide, sans en référer au PDG. J'ai de nombreux camarades qui se sont retrouvés dans des situations terriblement difficiles – beaucoup plus de filles que de garçons, comme par hasard.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'aimerais voir avec vous quels pourraient être les leviers d'action.

Madame Bacqué, vous avez évoqué des réalisateurs dotés d'une certaine autorité et désireux de travailler dans un esprit d'empathie et de respect, qui sont capables, quelle que soit l'équipe, de tenir leur plateau de tournage. Comment forme-t-on de tels réalisateurs ? La question vaut aussi pour les producteurs dont on sait qu'ils assument la responsabilité pénale, civile et au regard du droit du travail.

L'accent est-il suffisamment mis sur la formation ? Quels autres dispositifs pourraient améliorer la situation ?

**Mme Raphaëlle Bacqué.** La peur du scandale est un très bon levier. Dans le milieu du cinéma, c'est une évidence. Le risque que la mise en cause du tournage, d'un metteur en scène ou d'un acteur puisse compromettre la fabrication d'un film est un puissant levier.

Les équipes font très attention désormais. Encore récemment, des acteurs ou des metteurs en scène ont été écartés en cours de tournage. C'est un fait nouveau.

Bien sûr, la formation et l'éducation sont très importantes – le CNC le fait d'ailleurs. La solidarité entre les personnes prenant part au tournage peut compter, mais sans doute de manière secondaire, car hélas la précarité prime.

Le fait qu'une affaire puisse aujourd'hui compromettre la carrière d'un film ou d'une pièce de théâtre change beaucoup de choses et la presse a tout de même joué un grand rôle dans cette évolution.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Vilanova, vous travaillez pour Téléràma. L'hebdomadaire a été secoué par des affaires de violences et harcèlement sexistes et sexuels. Y a-t-il aujourd'hui une vigilance particulière en la matière au sein de la rédaction ? Ensuite, les « gender editors » vous semblent-ils utiles ? Enfin, les syndicats et les CHSCT

(comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont-ils été un appui dans les affaires dont vous avez eu connaissance ? Les relais habituels pour les salariés au sein d'une entreprise ont-ils fonctionné ?

**Mme Constance Vilanova.** Je ne suis pas sûre de pouvoir bien vous répondre, car je travaille à mi-temps à Radio France et que pour Télérama, je suis pigiste. J'ai fait mes stages au moment de #MeToo et l'on m'avait tout simplement conseillé de ne pas approcher certains rédacteurs : « il va te proposer d'aller au ciné, il vaut mieux dire non ».

C'est aussi simple que cela, même si c'est énorme. Le problème s'est posé dans toutes les rédactions où j'ai travaillé. Il ne faut pas oublier la presse quotidienne régionale. Lorsque j'étais en poste à *Sud-Ouest*, tout le monde savait qu'il y avait un bureau dans lequel une jeune femme ne devait pas aller toute seule. C'était totalement banalisé.

À Radio France, c'est beaucoup plus surveillé. Toutefois, étant en CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), je prends le risque que mon contrat ne soit pas renouvelé si je dénonce le comportement inapproprié d'un collègue qui, lui, est en CDI. La précarité favorise l'omerta.

Il faut souligner les évolutions positives. Lorsque j'ai écumé les rédactions pour mes stages, il y avait des profils à éviter. Je suis persuadée que depuis, les audits ont aidé. Les jeunes femmes qui font leur stage aujourd'hui se sentent plus en sécurité, je l'espère.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quelqu'un a-t-il encore des préconisations ?

**Mme Constance Vilanova.** Les émissions de télé-réalité sont très peu coûteuses, puisqu'elles n'emploient pas de comédiens et que le décor ne change pas. C'est un sacré jackpot pour les boîtes de production. Tout va donc très vite : pour produire de plus en plus, les castings sont faits rapidement et les profils des candidats ne sont pas vraiment examinés.

La moindre des choses serait de vérifier véritablement le casier judiciaire, ce qui est rarement fait, et d'exiger un entretien – qui dure plus de dix minutes – avec un psychologue et un médecin indépendants de la société de production. On a affaire à des jeunes gens qui veulent à tout prix faire de la télé : il leur est facile de cacher leur vulnérabilité si l'entretien est trop court.

Certains militent aujourd'hui pour la présence de coordinatrices d'intimité sur les tournages. Cela existe à Hollywood, mais c'est encore assez rare en France. Il est vrai que regrouper une quinzaine de personnes de 20 à 30 ans dans une maison avec un peu d'alcool, cela peut donner lieu à des baisers ou plus. Ce serait donc une bonne chose d'imposer sur les tournages ce nouveau métier auquel des jeunes femmes sont en train d'être formées.

Enfin, il faut absolument mener des audits des sociétés de production – du grand producteur jusqu'au cameraman. De nombreuses rumeurs circulent, les gens savent, mais ils n'osent pas parler parce que tout le monde se connaît. J'avais voulu joindre certains d'entre eux par LinkedIn et ils ont refusé d'entrer en contact, de peur que leur boîte de production ne voie qu'ils étaient amis avec une journaliste sur LinkedIn. Voilà où en est la paranoïa.

Par ailleurs, certains concepts d'émission totalement surannés doivent disparaître, comme les émissions de *dating* qui favorisent la rivalité féminine, dans lesquels des jeunes hommes se voient présenter un harem de jeunes filles.

**Mme Laure Adler.** L'éducation me paraît absolument fondamentale pour construire un autre rapport entre les sexes, et ce dès le plus jeune âge.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous transmettrons à la ministre de l'éducation nationale. Merci à vous trois pour vos réponses et pour votre travail.

\*

\* \*

**15. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant : Mme Ghislaine Pujol, vice-présidente Animation au sein de La Guilde française des scénaristes, de Mme Anne Ricaud et Mme Caroline Torelli, membres du Syndicat des scénaristes (SDS), et de Mmes Violette Garcia et Valérie Leroy, scénaristes et élues du conseil d'administration de l'association Scénaristes de cinéma associés (SCA) (jeudi 21 novembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour notre dernière audition de la journée, j'ai le plaisir d'accueillir des représentantes des scénaristes : Mme Ghislaine Pujol, vice-présidente de la Guilde française des scénaristes ; Mmes Anne Ricaud et Caroline Torelli, membres du Syndicat des scénaristes (SDS) ; Mmes Violette Garcia et Valérie Leroy, élues au conseil d'administration de l'association Scénaristes de cinéma associés (SCA).

Vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Le scénario est au fondement de l'œuvre cinématographique ou audiovisuelle : c'est sur cette base que le producteur cherche des partenaires financiers et réunit une équipe artistique et technique. Au regard de l'objet de notre commission, cela soulève plusieurs interrogations : comment peut-on mieux prévenir les violences, dès la rédaction du scénario ? Comment les producteurs, les directeurs de production, les réalisateurs, les comédiens et leurs agents peuvent-ils anticiper les problèmes dès la lecture du scénario ? Comment faire en sorte que les changements successifs de scénario, notamment en cours de tournage, reçoivent bien l'aval de celles et ceux qui les jouent ? Enfin, êtes-vous vous-mêmes confrontées à des violences morales, sexistes ou sexuelles ? Je constate en effet que votre représentation est aujourd'hui exclusivement féminine.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes auditionnées par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « Je le jure ».

*(Mmes Ghislaine Pujol, Anne Ricaud, Caroline Torelli, Violette Garcia et Valérie Leroy prêtent successivement serment.)*

**Mme Anne Ricaud, membre du Syndicat des scénaristes.** Le sujet est sensible pour nous toutes, puisque nous sommes concernées par la question des violences sexistes et sexuelles (VSS). Par souci de clarté et parce que je risque d'être un peu émue – j'espère ne pas pleurer à l'Assemblée nationale –, je lirai le texte que j'ai préparé.

Je suis scénariste, dramaturge et actrice depuis presque vingt ans. J'ai commencé ma carrière au théâtre public, puis je me suis dirigée vers l'industrie audiovisuelle – principalement la télévision –, où j'ai écrit et j'écris toujours des dessins animés, des polars et des docufictions. J'adore cela. Écrire de la dramaturgie, ce langage commun au théâtre et à l'écran, est ce que je préfère faire et ce que je fais de mieux. Je suis aussi formatrice spécialisée dans la collaboration artistique et l'écriture audiovisuelle. Militante sur le sujet des VSS depuis toujours, j'ai été présidente de la commission sur le harcèlement sexuel et moral de la Guilde française des scénaristes. Je suis actuellement membre du SDS.

Ces différents rôles m'ont permis de recueillir beaucoup de récits, dans des cadres formels, en tant que présidente de la commission des VSS, mais aussi dans des contextes plus personnels, en tant que formatrice ou simple confidente de mes consœurs. Ces témoignages m'ont donné une vision très concrète du sujet : je vais vous la partager.

Lorsque j'évoque ces violences, je ne parle pas d'éléments abstraits : ces agressions nous touchent directement, moi, mes collègues, mes consœurs ici présentes. Ce sont des coups portés non seulement à nos corps et à notre dignité, mais aussi à nos ambitions, à notre capacité à créer, à notre santé globale, physique et morale.

Venir témoigner aujourd'hui, c'est s'impliquer sur un sujet difficile, qui a un coût personnel pour nous toutes. Par ailleurs, le simple fait de prendre la parole sur ces questions nous expose à des risques réels pour nos carrières, alors que nous sommes nous-mêmes concernées au moins par le sexisme.

En guise d'introduction, voici une devinette de scénariste : comment reconnaît-on une actrice belge ? C'est celle qui couche avec le scénariste pour avoir un rôle. Il existe une version avec les actrices blondes, mais étant moi-même concernée par le cliché, j'ai choisi la version belge – je prie les Belges de bien vouloir m'en excuser. Cette devinette, que j'ai entendue plusieurs fois, dit beaucoup de choses sur notre condition, car elle repose sur trois sous-entendus. D'abord, elle banalise l'idée que les femmes doivent monnayer leur corps pour avoir du travail, comme s'il était inconcevable qu'elles aient du talent. Ensuite, elle illustre la position marginalisée des scénaristes : on rit de la supposée naïveté de l'actrice qui couche avec un scénariste, parce qu'il n'aurait de toute façon pas le moindre pouvoir. Enfin, dans cette devinette ancrée dans un imaginaire hétéronormé, il ne vient à l'idée de personne que le scénariste puisse être « une » scénariste.

Être à la fois femme et scénariste, c'est cumuler deux positions de vulnérabilité dans un système où les dynamiques de pouvoir sont profondément déséquilibrées. Les violences trouvent en partie leur origine dans la concentration des pouvoirs. L'œuvre audiovisuelle est collective, mais cet aspect a été occulté au profit de la vision d'une seule personne : le réalisateur. Ce culte de l'auteur, amplifié par la Nouvelle Vague, a concentré un pouvoir démesuré entre les mains de quelques-uns, créant un terrain favorable aux abus. Geneviève Sellier l'explique très bien dans son récent ouvrage : ce culte de l'auteur a structuré une domination masculine qui relègue les autres contributeurs de l'œuvre, dont les femmes, à des positions d'exécutants ou de figures accessoires.

Pour les scénaristes, cette concentration du pouvoir crée une double fragilité : d'une part, notre métier est souvent invisibilisé dans une industrie qui glorifie principalement le réalisateur ; d'autre part, notre statut professionnel précaire nous expose encore davantage aux abus. Nous sommes majoritairement des indépendantes et des indépendants, sans contrat stable ni sécurité de l'emploi, ce qui nous rend dépendants d'un système fondé sur les relations interpersonnelles et l'entre-soi. Dénoncer un agresseur – souvent quelqu'un de puissant – peut

mettre directement fin à nos carrières. Dès lors, la peur de parler est très forte, car la mise à l'écart est très concrète. Cela explique que nous n'ayons pas encore fait notre #MeToo.

Pour les femmes scénaristes, cette vulnérabilité est encore amplifiée par des dynamiques symboliques et culturelles. Dans notre secteur, le seul acte créatif pleinement toléré pour les femmes est celui qui passe par le corps – le rôle d'actrice, par exemple. En dehors de cela, les femmes scénaristes se battent pour faire reconnaître leur travail, souvent perçu comme une ébauche, une base de départ ou de la matière première, comme si ce que nous produisons n'avait de valeur que si un homme s'en empare. Appropriation des corps, appropriation des textes : tel est notre quotidien.

Nous avons choisi de ne pas partager ici les récits recueillis au sein de la cellule VSS de la Guilde. En effet, dans un milieu aussi petit que le nôtre, les récits, même anonymisés, révéleraient les contextes, et les agresseurs comme les victimes seraient reconnus ; or nous refusons d'exposer des personnes qui n'ont pas choisi de témoigner elles-mêmes.

Je peux néanmoins vous partager une anecdote personnelle. Même si je n'ai pas vécu d'atteinte directe à mon intégrité physique – ce qui, je le sais, est une chance et me permet d'être là aujourd'hui, car témoigner ne réactive pas pour moi un trauma lourd –, j'ai subi toute ma carrière les effets du sexisme. À 30 ans, j'avais écrit et mis en scène une pièce jouée deux saisons consécutives dans un théâtre parisien. J'étais la seule femme de la production. À la fin de la deuxième saison, lors du pot de clôture, le directeur de la communication du théâtre, qui avait eu mille fois mon nom devant les yeux sur ses supports, m'a dit : « Cela fait deux saisons que je vous vois venir tous les jours. Êtes-vous la compagne du comédien ? » Il ne lui a pas traversé l'esprit que j'étais l'autrice et la metteuse en scène.

Cette anecdote, bien que mineure par rapport à ce que d'autres ont vécu, montre combien les femmes sont invisibles dans les rôles créatifs et de pouvoir. Ce jour-là, cette parole anodine m'a fait l'effet d'un déclic : j'ai fait le choix de mettre mon énergie ailleurs que dans une lutte âpre, pour simplement avoir le droit d'exister. Il m'arrive de penser que c'est certainement ce jour que je me suis mise à l'abri de violences qui auraient été probables.

**Mme Ghislaine Pujol, vice-présidente de la Guilde française des scénaristes.** La Guilde française des scénaristes est née en 2010 de la fusion de deux syndicats qui défendaient les droits des scénaristes depuis les années 1990. Nous représentons environ 300 scénaristes, couvrant trois répertoires – la fiction à la télévision, l'animation et le cinéma. Pour ma part, je suis scénariste pour l'animation depuis un peu plus de vingt ans ; pendant tout ce temps, à titre amical ou en raison de mon action syndicale, j'ai eu l'occasion d'entendre les témoignages de nombreuses victimes de harcèlement sexiste, de violences sexuelles ou de harcèlement moral.

Ce qui m'a frappée lorsque j'ai été élue vice-présidente de la Guilde pour le répertoire de l'animation, c'est que les témoignages arrivent toujours des mois ou des années après les faits, alors qu'il n'y a plus de preuves ni d'éléments tangibles. Notre hotline juridique et notre juriste permanente nous permettent d'accompagner les victimes, mais ces dernières ne souhaitent pas forcément – pour ne pas dire jamais – porter plainte, parce qu'elles ont peur pour leur carrière.

Avec le comité VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) de la Guilde, en recoupant les travaux de nos prédécesseurs et toutes les études réalisées sur le scénariste et son statut – ou son absence de statut –, nous avons étudié ce qui empêche les plaintes d'être déposées, traitées, et ce qui permet aux agresseurs ou harceleurs de rester en place. Je vais vous présenter brièvement notre analyse. Si certains points sont spécifiques aux scénaristes,

vous constaterez que d'autres touchent plus généralement le secteur des médias et de l'audiovisuel, voire de la mode.

Le premier point à souligner est la précarité, qui constitue un accélérateur d'agression car elle empêche les plaintes. Le deuxième est celui des enjeux phénoménaux – artistiques pour notre métier, financiers pour les producteurs et les chaînes de télévision – autour de l'œuvre, du programme, du projet. Le troisième est la chaîne alimentaire qui caractérise une production : une hiérarchie se crée, basée sur la réputation, donnant à certaines personnes le pouvoir de nuire, de harceler moralement et sexuellement. C'est à cela qu'il faut s'attaquer. Enfin, nos métiers sont caractérisés par un nomadisme professionnel qui rend difficile le traitement des plaintes, parce que les gens changent fréquemment de studio ou de chaîne.

Je vais détailler chacun de ces points, à commencer par la précarité.

Chaque scénariste se construit un réseau professionnel, comme le font d'ailleurs les acteurs, les journalistes et n'importe quel intermittent du spectacle. Ce réseau se crée par affinité, par amitié. Se plaindre d'une agression, c'est potentiellement se couper de ce réseau, donc endommager sa carrière ou, du moins, son engagement professionnel du moment.

Les scénaristes sont uniquement rémunérés en droits d'auteur et ne sont pas protégés par le code du travail. Le gros de la rémunération ne nous parvient que quand le texte final est livré et l'œuvre exploitée, diffusée, projetée. Un scénariste peut donc être tenté de rester le plus longtemps possible à un endroit afin de toucher pleinement sa rémunération, puisqu'en cas de départ, il devra partager ses droits d'auteur avec celui qui aura repris le texte. Si je me plains, que ma plainte n'est pas entendue et que je me fais éjecter – ce qui est possible, puisque nous ne sommes pas protégés –, je serai remplacée et il me faudra partager ma rémunération, peut-être même avec mon agresseur. La plupart des personnes que j'ai entendues s'efforcent donc de tenir et restent, en serrant les dents, parce qu'elles ont besoin d'argent pour vivre. Cela est d'autant plus fort dans ce type de « métier désir » où l'on a envie de faire sa place, et où l'on est donc prêt à accepter la maltraitance. En débutant, on nous prévient : ces métiers sont très difficiles, il faut avoir les épaules pour tenir et apprendre à avaler des couleuvres. Nous supportons d'autant plus facilement la maltraitance qu'elle nous a été présentée comme allant de soi. Ainsi, la précarité rend la plainte difficile.

En raison des enjeux financiers et artistiques, chaque œuvre est un Everest pour celui qui la porte – l'artiste, le scénariste, le réalisateur, le producteur. Un projet coûte cher, jusqu'à plusieurs dizaines de millions d'euros. Il faut des années pour monter le plan de financement : on s'entoure de gens, de noms, de réputations, d'expertises, peu importe si la personne en question se trouve être un agresseur ou un harceleur et que des plaintes ont été déposées contre lui. Pour le producteur, se priver de cette personne revient potentiellement à faire capoter son film, à sacrifier des années et des milliers d'euros, si bien qu'il est parfois plus facile de ne pas entendre une plainte, ou de se contenter de faire des avertissements.

La réputation d'une personne dans la chaîne alimentaire d'une production a une énorme importance. Elle conditionne la capacité des gens à se plaindre ou à entendre des plaintes. Dans la fiction pour la télévision ou dans l'animation, le réalisateur a un poids et une influence tels qu'il est difficile de s'en plaindre. Il est tout aussi difficile de se plaindre du producteur qui contrôle les scénaristes – le directeur de collection, pour la fiction, ou le directeur d'écriture, pour l'animation. Je suis moi-même directrice d'écriture et j'encadre des équipes de scénaristes : j'ai droit de vie et de mort sur leurs textes ; si j'avais envie d'être abusive, je le pourrais. Il est d'autant plus compliqué de se plaindre de ces personnes qu'elles sont votre seul interlocuteur.

Si une réputation est importante lorsqu'elle est positive, elle l'est tout autant lorsqu'elle est négative. En vous plaignant, vous mettez potentiellement en danger la production, le planning, et vous devenez un emmerdeur, si vous me permettez cette expression. Puisque nous ne sommes pas salariés, nous pouvons très vite être virés.

Enfin, nous exerçons des métiers nomades. Quand bien même un producteur entendrait nos plaintes, la personne qui en est l'objet récolterait un, deux voire trois avertissements, avant que sa mission soit terminée et qu'elle parte dans un autre studio ou sur un autre projet, où son ardoise redeviendra vierge. Elle se fera alors une nouvelle réputation et pourra recommencer. S'il y a bien sûr des rumeurs, les plaintes n'ont, en pratique, pas le temps d'aboutir.

**Mme Caroline Torelli, membre du Syndicat des scénaristes.** Scénariste et directrice d'écriture, j'ai été élue pour le répertoire animation à la Guilde française des scénaristes en 2018, au moment de la création de la cellule VHSS et après que la Fédération des scénaristes en Europe (FSE) avait invité toutes les guildes à créer de telles cellules en leur sein. Dès lors, nous nous sommes informés du fonctionnement des cellules d'autres professions et avons commencé à nous former au centre Hubertine-Auclert, auprès de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). Nos formateurs eux-mêmes ont été sidérés : n'étant pas protégés par le code du travail, nous n'avions hélas pas la possibilité d'utiliser les outils proposés. Notre secteur est, en effet, structurellement précarisé par l'impensé du travail.

Nous disposons d'un rapport de Maxime Besenval, sociologue des organisations, qui termine une thèse sur la souffrance scénaristique au travail. Il a présenté une partie des résultats au festival de La Rochelle et se tient à votre disposition pour des compléments d'information. Il a également rédigé un rapport spécifique sur les scénaristes d'animation, commandé par la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) en 2019. Je m'appuierai également sur le rapport Racine, « L'auteur et l'acte de création », commandé par le ministère de la culture et présenté en 2020, ainsi que sur une étude de la FSE, qui définit les violences, de l'agissement sexiste à l'agression, chiffres à l'appui, pays par pays et profession par profession.

Avec le droit d'auteur comme seul cadre, le travail de création constitue un grand impensé. Le terme « travail » n'est d'ailleurs pas utilisé dans notre profession. Nous ne sommes pas rémunérés pour notre travail, mais pour le droit d'exploiter une œuvre : le droit d'auteur protège l'œuvre, pas les auteurs et les autrices qui la créent. Nous sommes ainsi considérés comme des propriétaires, relevant du code de la propriété intellectuelle. La rémunération de l'écriture consiste en une enveloppe à partager, ce qui emporte des rapports de pouvoir entre des binômes d'auteurs qui n'ont pas forcément la même réputation. Ainsi, une jeune autrice proposant un excellent projet pourra se voir adjoindre un coauteur beaucoup plus puissant. La rémunération dépend de cette collaboration.

L'étude de Maxime Besenval souligne que le droit d'auteur est devenu tendanciellement un outil de gestion du travail, sans pour autant qualifier l'auteur de travailleur, le faisant échapper au débat sur sa régulation. Le rapport Racine préconise d'instaurer un contrat de commande, qui permettrait d'acter la spécificité de ce temps d'écriture. Alors que notre métier consiste à manier les mots pour former des récits cohérents, les conditions d'exercice de notre profession n'ont pas été définies. L'absence de protection par le code du travail nous prive de l'accès à la médecine de travail, à l'inspection du travail, et de la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Vers qui se tourner lorsque nous sommes en danger ? Nous sommes toutes et tous bénévoles, et la structuration des corps intermédiaires est extrêmement floue – le rapport Racine préconise de les renforcer.

Nous sommes concernés par tous les facteurs de risques psychosociaux au travail. Le rapport Besenval met également en avant notre insécurité matérielle : pour vivre de notre profession, il faut cinq à sept ans. Les récits qui adviennent émanent donc de personnes qui ont réussi à tenir durant ce temps.

L'écriture est une période de travail complètement sous-financée, ce qui accentue le hors-cadre. Le travail avant contractualisation est fréquent et offre autant de possibilités de prédation. Une absence de déontologie caractérise les rapports professionnels, ce qui entraîne un harcèlement moral systémique, qui constitue lui-même un terreau extrêmement favorable pour les VSS. Dans le rapport Besenval, 41 % des personnes interrogées déclarent avoir subi un harcèlement moral, dont 60 % plus d'une fois, mais seuls trois cas ont été portés en justice. En effet, 65 % des membres du panel considèrent qu'une plainte ne servirait à rien ; les autres ont peur du *blacklisting*. Par ailleurs, 10 % des personnes interrogées déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel ; un seul cas a été porté en justice, pour les mêmes raisons.

Le SDS n'a que deux ans : nous commençons à nous former. Nous insistons sur l'importance de mettre en place une déontologie dans notre profession.

**Mme Valérie Leroy, membre du conseil d'administration de l'association Scénaristes de cinéma associés.** Le SCA est une association professionnelle fondée en 2017 sur le modèle de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF) pour les cinéastes. Il compte plus de 253 adhérents. Sa mission est d'assurer la représentation des scénaristes de cinéma, de contribuer à la promotion du métier de scénariste, d'organiser la communication et de fournir des services à ses adhérents, en particulier en matière d'information réglementaire ou administrative. Le SCA représente des auteurs d'une grande diversité tels que Guillaume Laurent, le scénariste du *Fabuleux Destin d'Amélie Poulain*, Agnès de Sacy, la coscénariste de Valeria Bruni-Tedeschi, ou encore Yacine Badday, qui a coécrit *Acide* de Just Philippot et *Rabia* de Mareike Engelhardt – un film qui a reçu le prix d'Ornano-Valenti et qui sort en salles le 27 novembre. Si tous nos adhérents s'adonnent à la fiction, 31 % d'entre eux écrivent aussi du documentaire, 16 % de l'animation, tandis que 45 % sont également réalisateurs ; certains sont aussi écrivains.

Le groupe VSS a été fondé en mars 2024 avec le soutien du collectif 50/50, qui nous a aidés à nous structurer et à réfléchir à nos pratiques. Certains de ses membres seront formés pour devenir référents VSS en décembre. Surtout, nous avons envoyé aux adhérents de SCA un questionnaire, dont nous allons vous présenter les résultats dans les grandes lignes.

**Mme Violette Garcia, membre du conseil d'administration de l'association Scénaristes de cinéma associés.** Nous avons envoyé ce questionnaire mi-octobre à la totalité de nos 253 ou 254 adhérents ; 125 personnes y ont répondu, ce qui nous permet de dire que le panel est tout à fait représentatif. Afin de gagner la confiance de nos adhérents et de les inciter à participer à cette démarche, nous avons décidé de rendre les réponses complètement anonymes. Ces dernières étaient structurées en rubriques correspondant aux différents types de violences – harcèlement moral, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, viols – en vue de dresser un état des lieux précis et chiffré des violences auxquelles les scénaristes peuvent être confrontés. En outre, une rubrique liminaire portait sur le cadre et les conditions de travail, dessinant en creux une forme de violence économique notable et prégnante.

Les résultats sont les suivants : 70 % des personnes ayant répondu à notre questionnaire se sont déclarées victimes et/ou témoins de harcèlement moral ; 50 % ont été victimes et/ou témoins d'agissements et d'outrages sexistes, dont les trois quarts plusieurs fois ; 20 % ont été victimes et/ou témoins de harcèlement sexuel, dont la moitié plus de deux fois ; 11 % ont été victimes et/ou témoins d'agressions sexuelles ; 1,6 % ont été victimes de viol.

Quel que soit le type de violence, les victimes ou les témoins en ont parlé dans la très grande majorité des cas, mais leur intervention n'a eu aucune conséquence, ou alors des conséquences professionnelles négatives. Le questionnaire a également mis en lumière la difficulté de s'engager dans autre chose qu'un processus de dépôt de plainte. En outre, 77 % des personnes répondantes se sont dit mal ou pas informées sur les recours possibles en cas de harcèlement ou de VSS. Seules 2 % d'entre elles ont fait appel à la cellule Audiens.

Plus l'infraction est grave et de nature sexuelle, plus elle concerne des personnes sans contrat ou hors contrat de cession de droits d'auteur, des étudiantes ou des scénaristes en résidence d'écriture. Nous avons identifié ces structures comme de véritables points noirs, où les risques sont accrus : on n'est pas chez soi ; il règne un esprit de colonie de vacances, où les rapports de pouvoir ne sont pas clairs ou dilués ; on vit ensemble vingt-quatre heures sur vingt-quatre, ce qui brouille la frontière entre les domaines professionnel et personnel, qui plus est dans une atmosphère parfois festive, avec consommation d'alcool. C'est d'ailleurs dans ces résidences d'écriture qu'ont eu lieu les deux cas de viol qui nous ont été rapportés. Au surplus, on n'y trouve aucune personne référente VSS. Seules quelques résidences auraient rédigé des chartes relatives à ces violences.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour vos témoignages très forts. Les résultats de votre enquête sont effrayants.

Faute d'un statut de salarié, les scénaristes ne sont absolument pas protégés par des syndicats. La Guilde assure-t-elle la défense de leurs droits ? À défaut, faut-il comprendre que les scénaristes ne sont pas du tout couverts par le droit ?

**Mme Ghislaine Pujol.** La Guilde est un syndicat de scénaristes, dont elle défend les droits. Cependant, les scénaristes ne sont pas soumis au droit du travail, ce qui leur laisse peu de moyens de pression, hormis des courriers et des mises en demeure. Si un producteur persiste à ne pas entendre raison, nous n'avons d'autre choix que d'intenter un procès pénal.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous touchons là au nœud du problème. Un réalisateur signe deux contrats, relatifs respectivement à ses rôles d'auteur et de technicien. Il peut arriver qu'un scénariste soit en même temps réalisateur, mais quand il ne fait que diriger une équipe d'écriture, il n'est rémunéré par le producteur que sur les droits à venir, avec un à-valoir. Pourrait-on imaginer une évolution du cadre légal, qui inscrirait votre activité dans un double contrat distinguant l'activité d'écriture, quasi salariée, et la production d'une œuvre, qui génère des droits d'auteur ? Mais j'imagine que vous n'êtes pas tous sur la même longueur d'onde et que certains scénaristes rechigneraient à faire entrer une partie de leur travail dans un cadre salarié...

Pour l'heure, les scénaristes sont dans une jungle incroyable ; ils subissent de fortes pressions. En l'absence de contrat, s'il ne s'agit que de rémunérer du jus de cerveau, il est facile de vous remplacer. Si, au contraire, l'investissement dans cette activité est significatif, cela devient plus difficile. L'évolution du type de contrat dans lequel s'inscrit l'activité des scénaristes est-elle de nature à améliorer leur protection ?

**Mme Valérie Leroy.** Un tel cadre ne serait pas adapté à notre activité – en tout cas pas au cinéma, où l’auteur ne s’inscrit pas dans un lien de subordination. Nous tenons à défendre notre indépendance, d’autant que chaque film est prototypique, ce qui interdit d’envisager une rémunération fondée sur le temps de travail. Les droits d’auteur nous sont versés à des échéances correspondant à un travail, qui peut s’inscrire dans le temps long nécessaire à la création. Il est difficile de mettre en corrélation temps de travail et temps de création, d’autant que tout cela varie beaucoup selon les films.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S’agissant d’un film, j’entends bien. En revanche, les gens travaillant pour un studio d’animation ou dans le secteur du jeu vidéo sont parfois regroupés dans un même lieu, au sein d’équipes encadrées dans le but de produire du contenu. Dans ce cas de figure, peut-on imaginer qu’un volet du contrat relève du droit du travail ? Mais je conçois qu’il faille en partie y échapper, car nul n’est à l’abri de produire une œuvre qui cartonne et rapporte de l’argent.

**Mme Caroline Torelli.** Le rapport Racine met en avant la nécessité d’au moins nommer le moment du travail. Il ne s’agit pas de renoncer aux droits d’auteur, ni de devenir salarié, mais de cesser de nier que cette étape existe, et de la cadrer un tant soit peu. Il y a des tas de choses à inventer, mais ne bottons pas en touche ! À un moment donné, il y a des gens qui travaillent, des corps qui risquent d’être abîmés et qui doivent être protégés. Nous ne disqualifions aucune solution d’avance ; nous souhaitons que l’on prenne le temps d’en parler.

**Mme Ghislaine Pujol.** Les scénaristes ne sont pas d’accord entre eux sur ce point. Tout dépend du projet sur lequel on travaille.

Certains, notamment dans le monde de l’animation, sont soumis à des plannings de livraison très serrés, car les *storyboarders* attendent notre travail pour commencer le leur. Les contrats prévoient couramment cinq jours pour rendre un texte, et le travail est très intensif. Nous sommes alors quasiment en situation de salariat. J’ai été directrice d’écriture : j’élaborais le planning et l’affectation des textes avec le directeur de production, et les scénaristes embauchés n’avaient quasiment aucune latitude pour négocier leur contrat – pas même leur rémunération. Ceux-là seraient sans doute ravis d’être salariés, dès lors qu’ils en vivent l’expérience sans jouir des avantages qu’elle comporte.

En revanche, dans certains projets de films, de fictions ou de documentaires, l’auteur a le temps et le pouvoir de négocier les éléments de son contrat. Il a même la liberté de dire : « Cela, je refuse de l’écrire. » Dans ce cas, l’introduction d’un contrat de travail ferait disparaître cette liberté.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Par-delà la question du statut, celle de la responsabilité en cas d’exposition à des violences, qu’elles soient morales, sexistes ou sexuelles, se pose. En l’absence de responsable, les scénaristes peuvent décider d’arrêter leur activité si une situation devient insupportable, mais sans aucune espèce de protection ni de leur carrière ni de leur rémunération. Comment faire pour, sans aller vers un statut salarié, trouver un intermédiaire auprès de qui faire valoir des droits, sinon des allégeances ?

**Mme Violette Garcia.** Le problème, pour nous, ce sont les violences, non le statut. Dans le cinéma, le salariat n’est absolument pas une solution : cela ne viendrait ni résoudre le problème des VSS, ni changer quoi que ce soit à la situation des auteurs ; au contraire, cela casserait la chaîne de droits, qui nous importe beaucoup.

Avant d’envisager un changement de notre statut, nous pourrions faire quelque chose de beaucoup plus simple, à condition que l’on nous y aide juridiquement. Nous aimerions que

les contrats de cession de droits d'auteur incluent une clause relative aux VSS. Il s'agirait d'introduire des outils de protection – un scénariste victime de telles violences subit une double peine, puisqu'il sera rapidement écarté du projet sur lequel il travaille, sans autre forme de procès –, mais aussi des outils de sanction, permettant à tout le moins la mise à l'écart de la personne mise en cause.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les scénaristes ne relèvent d'aucun des comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) auditionnés ce matin ?

**Mme Violette Garcia.** Non.

**Mme Valérie Leroy.** La clause que nous appelons de nos vœux devra être rédigée en bonne intelligence avec les producteurs. Dans la mesure où une aide juridique nous est indispensable, nous avons besoin d'une médiation du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je comprends parfaitement que vous teniez à votre liberté de création. L'auteur décide de ce qu'il a envie d'écrire : c'est ce qui est passionnant dans la création. Il n'en reste pas moins que, faute de s'inscrire dans un cadre salarié, donc dans le droit du travail, l'activité de scénariste ne bénéficierait pas forcément de l'introduction d'une clause contractuelle – il en existe qui, parce qu'elles sont extralégales et ne correspondent pas à la réalité du droit, sont léonines.

Qu'une partie de votre contrat puisse relever du droit du travail n'est donc pas une idée complètement saugrenue – elle ne fait d'ailleurs pas l'unanimité contre elle parmi les scénaristes. Cela permettrait d'offrir une certaine protection, et surtout d'introduire un lien de subordination, donc de responsabilité, avec celui qui se trouve en relation d'autorité avec vous. Tel est bien le cas du producteur, qui, en fin de compte, décide de payer ou non le scénariste. Je parle ici d'une relation d'autorité de fait, qui n'a rien de contractuel. Certes, l'activité de scénariste s'inscrit dans un cadre très différent de ceux prévus par le droit du travail, mais il n'en faut pas moins trouver les voies et moyens de la protéger.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans la mesure où le producteur commande un travail d'écriture, il est concerné par le droit du travail. La situation est similaire à celle qui prévaut lors d'un casting, lequel, comme nous l'avons appris ce matin, est assimilable à un entretien d'embauche, tombant par extension sous le coup du droit du travail. Est-il imaginable que la responsabilité du producteur soit engagée ? Dans la mesure où les scénaristes perçoivent un à-valoir, existe-t-il une instance comparable à un CCHSCT vers laquelle ils peuvent se retourner ?

**Mme Ghislaine Pujol.** Les victimes de VHSS que vous avez auditionnées sont des salariés ou des intermittents du spectacle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je conviens que le salariat n'est pas un bouclier magique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sur le plateau de Patrick Poivre d'Arvor, les personnes n'étaient pas toutes salariées.

**Mme Ghislaine Pujol.** Elles étaient même souvent hors contrat.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ces zones à la frontière du droit du travail nous intéressent. Comment inclure ces situations dans la protection des personnes ?

**Mme Ghislaine Pujol.** Le salariat ne protège pas. Il s'agit aussi d'un problème de réputation et d'argent, comme l'a bien dit Sara Forestier. Il faut imaginer un moyen de sanctionner. La cellule Audiens offre un soutien psychologique et juridique, au demeurant très limité et insuffisant. Ne pourrait-on pas la doter d'une possibilité d'alerte des productions ? Il s'agirait, en cas de mise en cause d'un scénariste, d'un acteur ou d'un journaliste, de provoquer une action suivie et d'obtenir un résultat, faute de quoi une sanction serait prise.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous y réfléchissons.

**Mme Caroline Torelli.** Lorsque nous avons voulu ouvrir une cellule d'écoute interne, au sein de la Guilde, nous avons rapidement compris que ce ne serait pas possible, compte tenu du microcosme professionnel dans lequel nous évoluons. Nous nous sommes alors tournés vers Audiens, à qui nous avons demandé d'étendre son champ d'action aux situations de harcèlement moral, avant de prendre conscience que le financement nécessaire manquait. Nous maintenons cette demande, tant le harcèlement moral mine notre profession et offre un terreau propice aux VSS.

**Mme Anne Ricaud.** Le salariat se heurte à une résistance symbolique. On craint qu'il fasse de nous des techniciens, mais c'est ce que nous sommes ! Aussi sommes-nous assez favorables, au SDS, à une telle évolution, qui aurait le mérite d'offrir à notre savoir-faire la reconnaissance qu'il mérite et de lui donner une valeur technique certainement supérieure à celle dont il jouit actuellement.

Par ailleurs, le CNC, organisme public, est l'un de nos partenaires. Il finance de nombreux projets. Il pourrait ainsi jouer un rôle de garde-fou, en modulant ses financements en fonction de ce qui se passe au sein des productions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette demande est récurrente depuis que nous avons entamé nos auditions. Une intervention du CNC semble aller de soi, compte tenu de l'influence financière de cet organisme. Toutefois, la question des fondements et des modalités de son action demeure inexplorée.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** La question du salariat est complexe, d'autant que le statut du commanditaire d'un scénario ou d'un texte varie.

J'aimerais entendre votre avis sur une idée dont j'ai conscience qu'elle est peut-être un peu fragile. Avez-vous réfléchi à l'hypothèse d'une clause assurantielle protégeant les scénaristes en cas de perte soudaine de travail, donc de revenu, notamment en cas de confrontation à des VSS et de mise à l'écart d'office par le commanditaire de leur travail ?

**Mme Valérie Leroy.** Une clause assurantielle ne joue qu'en cas de plainte. Or, pour un scénariste, porter plainte n'a rien d'évident. Mieux vaut réfléchir à des mécanismes globaux d'aide permettant de faire en sorte qu'une scénariste portant plainte ne se sente pas seule mais soutenue, et bénéficie éventuellement d'une aide juridictionnelle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quel est le régime de cotisation des scénaristes ? Une protection pourrait être trouvée auprès des organismes concernés, éventuellement en cotisant un peu plus.

**Mme Caroline Torelli.** Nous relevons, comme les auteurs de bandes dessinées, de livres et d'œuvres d'art, du statut d'artiste-auteur. Nous cotisons donc à l'Urssaf.

L'Assemblée nationale a été saisie d'une proposition de loi visant à l'instauration d'un revenu de remplacement pour les artistes-auteurs temporairement privés de ressources ; ce texte est soutenu par plusieurs organisations d'artistes-auteurs, qui y voient un moyen d'assurer la continuité de leurs revenus. Par ailleurs, une clarification de ce statut est en cours d'étude au niveau européen.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certaines des scènes que vous écrivez peuvent être jugées difficiles à tourner. Menez-vous une réflexion sur la façon de les écrire ? Envisagez-vous de travailler avec toutes les parties prenantes pour prendre en compte leurs volontés respectives ? Enfin, constatez-vous, depuis que les VSS ont pris de l'importance dans le débat public, une volonté accrue de raconter des histoires visant à encourager, par le cinéma ou la bande dessinée, de nouveaux comportements ?

**Mme Violette Garcia.** Les récits dont vous parlez sont nouveaux pour les gens qui les découvrent, pas pour les gens qui les écrivent. Cela fait des décennies que des scénaristes proposent, dans des scénarios de films, de séries et de bandes dessinées, une vision de la société et des rapports humains complètement différente de celle qui prévaut. Votre question en entraîne une autre : qui prend le risque de financer, de produire et de distribuer ces scénarios ? La question des nouveaux récits ne peut reposer à nouveau sur les épaules des seuls scénaristes.

Je donnerai un exemple très clair : la réalisatrice martiniquaise Euzhan Palcy, récemment encensée à juste titre dans une rétrospective du Centre Pompidou, s'est heurtée non aux VSS mais aux rapports de domination de classe et au racisme. Il a été impossible pour elle de faire produire, financer et diffuser ses films en métropole quand elle était jeune. C'est aux États-Unis qu'elle a pu faire carrière.

**Mme Valérie Leroy.** Nous avons abordé le sujet hier matin au sein du SCA. Une adhérente nous a indiqué que les scènes de sexe étaient très prégnantes dans le scénario qu'elle écrivait et qu'elle avait travaillé avec une coordinatrice d'intimité. Contrairement aux idées reçues sur le risque de censure, elle a adoré cette collaboration, car cela lui a aussi permis de faire entendre son point de vue au réalisateur et au producteur – lesquels avaient donné leur accord pour qu'une coordinatrice d'intimité soit présente dès la phase d'écriture du scénario. Cela montre qu'une réflexion est en cours sur ce sujet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourquoi n'y a-t-il aucun homme parmi vous aujourd'hui ?

En outre, on nous a dit lors d'une autre audition que, lorsqu'une affaire de VHSS se produisait durant un tournage de fiction, les scénaristes pouvaient être mobilisés en urgence pour réécrire le scénario – par exemple en faisant disparaître un personnage posant des problèmes. Avez-vous eu connaissance de telles situations ?

**Mme Anne Ricaud.** Je prends le risque de répondre à votre première question. Il y avait un homme dans notre cellule consacrée au harcèlement, mais je ne sais pas si c'est toujours le cas. Nous en sommes au tout début de la prise de conscience, et il faut être directement concernée pour mesurer le sujet. Pour répondre brutalement, je pense que les hommes ne voient pas ce qui se passe pour nous.

De fait, nous partageons peu nos expériences, et nous n'en parlons d'ailleurs entre femmes que depuis très récemment. J'ai fait savoir il y a deux semaines que j'allais être auditionnée et j'ai reçu quantité de récits que je n'avais jamais entendus – d'où mon émotion tout à l'heure –, alors qu'il s'agit de femmes que je connaissais déjà. Comme il s'agit d'un phénomène nouveau, seules celles qui sont concernées s'impliquent.

**Mme Valérie Leroy.** Pour ce qui concerne notre organisation, il s'agit d'un choix politique. La question est mise en lumière et il est bien que cela soit fait par des femmes, car ce sont elles qui sont le plus concernées.

**Mme Ghislaine Pujol.** La directrice générale de la Guilde nous a indiqué que vous souhaitiez nous entendre, et elle a seulement demandé qui était volontaire. Comme je venais de réactiver le comité sur les VHSS et que je me sens impliquée, je me suis proposée. Il se trouve que je suis une femme.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour être honnête, c'est un homme qui m'a suggéré par courriel d'auditionner les scénaristes.

L'écriture de scénarios est libre, mais comment peut-on vous accompagner ? Il peut y avoir des scènes dénudées, intimes, voire violentes.

Mme Leroy a fait part du témoignage d'une scénariste qui a récemment travaillé avec une coordinatrice d'intimité. Pensez-vous que ce type de collaboration va se développer ? Y êtes-vous favorables ? Il ne s'agit évidemment pas de brider la créativité, mais d'accompagner l'écriture. Cela peut aussi aider à mieux expliquer et faire comprendre le contenu du scénario à toute l'équipe d'acteurs.

Pensez-vous que l'on puisse aller vers une contractualisation prévoyant que les personnes sur le plateau doivent s'en tenir strictement au scénario ? Pour le modifier, il faudrait obtenir l'accord de son auteur. C'est ainsi que les choses se passent dans beaucoup de pays, qui font néanmoins du très bon cinéma.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je réitère ma question sur les réécritures en cours de son tournage.

**Mme Valérie Leroy.** Nos adhérents n'ont pas entendu parler d'une réécriture pendant un tournage de cinéma.

Il est difficile de répondre à la dernière question du rapporteur. Le très bon film *Rien à foutre* a été réalisé à partir d'un scénario de Julie Lecoustre – qui est membre du SCA –, mais en laissant la part belle à l'improvisation des acteurs. C'est d'ailleurs souvent le cas lorsque l'on travaille avec des acteurs non professionnels, qui s'appuient sur une base de dialogues. On ne peut donc pas tout contractualiser, tout figer.

Je comprends bien que la question vise plus particulièrement les scènes de nudité, mais je ne suis pas sûre que la contractualisation soit une solution. Il est selon moi davantage nécessaire de sensibiliser l'ensemble des intervenants à la nécessité de la présence d'une coordinatrice d'intimité.

Quant aux scénaristes, ils travaillent souvent directement avec le cinéaste dès la phase d'écriture.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lors des précédentes auditions, on nous a beaucoup parlé du scénario, qui est conçu dans d'autres pays comme une base contractuelle tacite. Il est donc intéressant de savoir si c'est le cas en France.

**Mme Ghislaine Pujol.** Je fais un parallèle avec ce qui se passe dans l'animation, où il y a beaucoup de coproductions internationales. Comme je travaille pour la jeunesse, il n'y a pas de scène de sexe, mais de nombreux consultants vérifient qu'une culture mentionnée dans un scénario est représentée de la bonne manière ou que des scènes ne puissent pas être mal interprétées.

Si l'on veut vendre un projet aux États-Unis, les scénarios sont très réglementés et il faut montrer patte blanche car les studios veulent se prémunir d'éventuels procès. Par exemple, un personnage adulte ne peut toucher un personnage enfant que s'il y a un lien familial direct, afin d'éviter tout soupçon de pédophilie. Ce sont des choses que l'on nous apprend et qui sont prises en compte dès la phase d'écriture du script.

Si cela se fait dans l'animation, pourquoi pas ailleurs ?

**Mme Caroline Torelli.** Modifier le scénario en cours de tournage suppose que le scénariste suive le projet dans la durée, y compris lors du tournage. Or ce n'est pas toujours le cas.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** On parle souvent de violences faites sur des mineurs, mais il y a aussi des violences exercées par des mineurs. Comment les abordez-vous ? Vous fixez-vous des limites, ou vous en impose-t-on, de manière contractuelle ou d'une autre façon ?

**Mme Anne Ricaud.** Pour le moment, cela repose sur la déontologie personnelle, et nous ne sommes pas vraiment d'accord entre nous. Il existe une fracture entre les artistes sur l'opportunité de montrer ou de ne pas montrer.

Lorsqu'une scène de violences sur enfant est prévue, nous avons évidemment conscience qu'elle sera jouée par un enfant, et nous essayons de l'écrire de façon à le protéger.

Pour ma part, je crois qu'il y a des choses qu'il ne faut pas montrer. Je rejoins le travail des féministes – dont je fais partie – qui estiment qu'une scène de violence sexuelle sera forcément esthétisée et érotisée, ce qui pose un problème. Mais beaucoup de mes consœurs et confrères ne sont pas d'accord là-dessus, et il n'y a pas de réponse unique à cette question. C'est vraiment une affaire d'éthique personnelle.

Caroline Torelli et moi-même enseignons l'écriture de scénarios, et nous essayons de transmettre certaines règles aux jeunes scénaristes. Nous souhaitons par exemple que les scènes de violence et de sexe soient toujours annoncées et que leur intensité soit diminuée. Les étudiants doivent prendre conscience que montrer les choses de manière frontale peut avoir des effets, ne serait-ce que sur eux-mêmes. Mais tout cela relève pour l'instant de sensibilités personnelles, et non d'un cadre contractuel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Torelli, vous avez parlé tout à l'heure de la déontologie de la profession. Qu'entendez-vous par là ?

**Mme Caroline Torelli.** Les violences et les harcèlements interviennent aussi entre scénaristes. Notre syndicat souhaite pouvoir demander à ses membres de se former aussi sur

ces questions-là, afin d'avoir plus d'alliés et d'outils pour aider les victimes. Il faut un travail de fond pour mieux lutter contre ce genre de choses.

Le CNC va étendre l'obligation de formation par l'AVFT à tous les chefs de poste à partir du tournage. Nous demandons que cette mesure s'applique aussi aux directeurs de collection et aux directeurs d'écriture, qui interviennent en amont.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** J'ai eu la chance de travailler, il y a quelques années, à la Cité internationale de la bande dessinée, qui comprend une maison des auteurs. On avait posé la question du statut des autrices et auteurs, dont on connaît la précarité. L'affaire avait traîné en longueur jusqu'à la révolution #MeToo. Lors d'un festival d'Angoulême, la question de la place des femmes dans les jurys et dans les prix a été posée. Il y a eu quelques changements dans les maisons d'édition, et les autrices de bande dessinée sont désormais mieux considérées. Avez-vous constaté récemment des progrès manifestes dans la considération dont bénéficient les autrices de scénarios ?

**Mme Violette Garcia.** Non. Pour preuve, dans les contrats d'auteurs conclus dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, l'écart de rémunération entre scénaristes hommes et femmes est de l'ordre de 30 %, ce qui est supérieur à la moyenne observée pour l'ensemble des salariés.

**Mme Valérie Leroy.** Il y a aussi beaucoup d'essentialisation. On va surtout inviter des scénaristes femmes sur des sujets dits féminins. En gros, on se rend compte que le scénario est misogyne, et on a besoin d'une scénariste femme pour le confirmer. En revanche, on demande plus rarement à des femmes de travailler sur des gros budgets ou des projets de science-fiction, alors qu'elles peuvent avoir la culture et l'appétence pour cela.

**Mme Violette Garcia.** C'est même parfois pire : on nous appelle pour travailler sur des projets uniquement comme caution. En fait, on ne nous demande pas tellement d'écrire : nous sommes là pour montrer qu'il ne faut pas s'inquiéter, car il y a une femme dans l'équipe de scénaristes, ce qui prouve que le scénario n'est ni sexiste ni misogyne. Nous sommes alors le personnage « *token* ».

On nous prête aussi des qualités que nous n'avons pas forcément, comme si une femme savait forcément décrypter le cerveau si spécial de tous les personnages féminins... J'écris des scénarios avec des personnages masculins qui n'ont pas du tout mon âge ; pourtant, je n'appelle pas des scénaristes hommes de 50 ans pour qu'ils me donnent des explications ! Le travail d'auteur suppose évidemment de se documenter et de recueillir des témoignages avant d'écrire. Essentialiser le scénariste en présupposant qu'il va représenter un personnage d'une certaine manière, et qu'il peut seulement parler de ce qu'il est et d'où il vient, pose un problème – mais c'est un autre débat.

**Mme Ghislaine Pujol.** Anne Ricaud et moi-même avons vécu la même chose dans l'animation. On nous a appelées pour un projet de dessin animé « *preschool* », destiné aux tout-petits, alors que je travaille plutôt dans les domaines de l'action et de l'aventure, avec des formats de vingt-six minutes pour les garçons.

Dans le secteur de l'animation, on constate que les femmes scénaristes sont plus nombreuses car il y a davantage de projets pour les enfants, courts et moins bien rémunérés. En revanche, les projets premium, où il y a plus d'argent, sont pour les scénaristes hommes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans la tradition française du cinéma d'auteur, le réalisateur est la figure centrale. Dans d'autres pays, en particulier aux États-Unis, le scénario

est parfois beaucoup plus important que le réalisateur, et la production peut facilement changer ce dernier. C'est notamment le cas dans les séries, qui exigent des scénarios très documentés devant être rigoureusement respectés, et dont les réalisateurs varient d'un épisode à l'autre.

Pensez-vous qu'il serait intéressant de faire en sorte que les scénaristes prennent un peu plus de pouvoir également dans notre pays ? Cela ne serait pas anodin ! Vous avez mentionné les travaux de Geneviève Sellier, et l'on voit que notre cinéma a quand même souvent raconté des histoires d'hommes blancs dominants qui se tapent des jeunes filles... Si l'on avait des scénarios nouveaux, peut-être pourrait-on prescrire d'autres comportements.

Vous m'avez déjà répondu que les scénaristes y étaient prêts mais que ce n'était pas le cas de ceux qui financent les films. Ceux que nous avons auditionnés ont pourtant déclaré qu'ils y étaient disposés et qu'ils menaient une politique nouvelle. J'aime bien croire ce que disent les gens, surtout lorsqu'ils sont sous serment.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je souligne tout de même que nous n'avons pas encore entendu les responsables du CNC...

**Mme Anne Ricaud.** Nous sommes bien entendu d'accord. Si les scénaristes avaient plus de pouvoir, les films seraient sûrement mieux écrits, car ils le sont actuellement par des gens dont ce n'est pas le métier.

Le format des séries va inévitablement revaloriser notre métier, car il faut écrire des heures de récit. Les bibles, les synopsis et les arches narratives relèvent évidemment du travail de scénariste, et ce sont ces documents qui font l'objet d'un contrat artistique.

Pour l'instant, la télévision vit encore sur l'héritage archaïque du snobisme de la Nouvelle Vague. Il y a peu encore, les séries étaient écrites par des réalisateurs, parce que c'était beaucoup plus chic. Mais écrire un tel volume est un travail de scénariste, qui va de toute façon être revalorisé.

**Mme Ghislaine Pujol.** Vous faites allusion au métier de *showrunner* aux États-Unis. C'est un fantasme pour beaucoup de scénaristes et de sociétés de production. Il en existe pour certaines séries – je pense par exemple à Anne Landois ou Fanny Herrero, qui a créé *Dix pour cent*. Les sociétés de production ont malheureusement souvent tendance à confier ce rôle au réalisateur. C'est l'héritage de la Nouvelle Vague, mais cela pourrait évoluer.

Il faut revaloriser les tarifs de l'écriture. Qu'il s'agisse d'animation ou de fiction, l'enveloppe consacrée à cette dernière est ridicule au regard du budget d'ensemble des projets. Si l'on veut des *showrunners* et des équipes de scénaristes capables d'imaginer des séries de qualité, il va falloir payer plus. Je ne suis pas sûre que les producteurs y soient prêts – en tout cas pas en ce qui concerne l'animation pour l'instant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Combien touche en moyenne un scénariste pour un film dont le budget est de 10 millions ?

**Mme Valérie Leroy.** Cela dépend de sa notoriété et de nombreux autres facteurs.

Nous demandons que le salaire du scénariste soit proportionnel au budget du film, mais aussi qu'une rémunération minimale soit prévue car il n'y a actuellement aucun cadre en la matière dans le cinéma.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La rémunération proportionnelle est la règle en matière de droits d'auteur. Elle a été confortée par une directive européenne – ce qui fut une grande victoire de la France. Cette règle est-elle respectée ? Vous pouvez percevoir des avances sur recettes, mais de quels moyens disposez-vous pour savoir quelles sont les recettes effectives, dans la durée, en cas de succès du film en salle ou de grande audience à la télévision ?

**Mme Violette Garcia.** Nous n'avons en effet pas forcément connaissance des gains des producteurs, et donc de ce que nous pourrions ensuite toucher. L'avantage du droit d'auteur est que nous sommes théoriquement associés au succès d'un film mais, encore une fois, cela dépend des contrats. Ces derniers sont de gré à gré et ils ne prévoient pas systématiquement une indexation.

La part du budget d'un film consacrée au scénario est minime. En France, elle n'atteint généralement même pas 2 %.

**Mme Ghislaine Pujol.** Les producteurs sont censés nous informer des recettes nettes part producteur (RNPP), c'est-à-dire des recettes contribuant à amortir le coût de l'œuvre audiovisuelle. Nous devons toucher un pourcentage de leur chiffre d'affaires. Mais on nous fait signer des contrats que même nos agents n'arrivent pas à négocier. Pour pouvoir toucher ce pourcentage, nous devons au préalable rembourser l'avance qui nous a été versée – et comme la part qui nous est réservée est très faible, nous passons des années à rembourser cette avance sans jamais percevoir de gains au titre du RNPP.

Dans l'animation, sur un budget de 6 à 9 millions, l'enveloppe réservée à l'écriture est toujours la même et se situe à environ 156 000 euros, pour tous les épisodes et tous les scénaristes. C'est assez ridicule.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est donc manifestement davantage dans le secteur du cinéma qu'existent les principales différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Mme Caroline Torelli.** Aucun scénariste n'a jamais vu la couleur de ces RNPP. Nous cherchons encore la personne qui en aurait bénéficié...

**Mme Valérie Leroy.** Cela fait partie de nos revendications.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous vous remercions chaleureusement pour vos témoignages. N'hésitez pas à nous faire parvenir d'éventuels compléments par écrit et à nous tenir au courant de l'évolution de vos travaux. Si d'autres personnes souhaitent témoigner, indiquez-leur que nous sommes à leur disposition et que les propos tenus devant une commission d'enquête ne peuvent faire l'objet de poursuites pour diffamation.

Nous vous informerons de l'avancée de nos travaux. Ils donneront probablement lieu à des propositions législatives après la publication du rapport. Nous ferons alors de nouveau appel à vous afin qu'il n'y ait ni oubli ni erreur.

\*

\* \*

**16. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Iris Knobloch, présidente du Festival de Cannes, M. Thierry Frémaux, délégué général et M. François Desrousseaux, secrétaire général, Mme Aude Hesbert, directrice générale de Public Système Cinéma pour le Festival du cinéma américain de Deauville, M. Patrick Sobelman, président de l'Académie des César et Mme Ariane Toscan du Plantier, vice-présidente, M. Jean-Marc Dumontet, président de l'Académie des Molières, et Mme Daniela Elstner, directrice générale d'Unifrance (lundi 2 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous auditionnons les représentants des principaux festivals et cérémonies du cinéma et du théâtre : Mme Iris Knobloch, M. Thierry Frémaux et M. François Desrousseaux, respectivement présidente, délégué général et secrétaire général du Festival de Cannes ; Mme Aude Hesbert, directrice générale de la structure organisatrice du Festival du cinéma américain de Deauville, Le Public système cinéma ; M. Patrick Sobelman et Mme Ariane Toscan du Plantier, respectivement président et vice-présidente de l'Académie des César ; M. Jean-Marc Dumontet, président de l'Académie des Molières ; Mme Daniela Elstner, directrice générale d'Unifrance, l'organisme chargé de la promotion du cinéma français à travers le monde.

La commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Nous souhaitons connaître la contribution de vos organisations à la lutte contre les violences, notamment sexistes et sexuelles, dans le monde de la culture. Vos cérémonies ont parfois été le lieu de prises de parole fortes et mémorables ainsi que de décisions polémiques ou courageuses, selon le point de vue, s'agissant de certains réalisateurs, metteurs en scène ou membres de vos jurys.

De fait, vous représentez des lieux symboliques essentiels à la consécration des œuvres, voire à la sacralisation des artistes, qui, on le sait, contribuent ensuite à une forme d'omerta. Comment traiter une œuvre abîmée ? Comment concilier l'absence de mise en lumière d'un agresseur avec la reconnaissance d'un travail collectif ? Que doit-on faire des « monstres sacrés » – je mets à dessein l'accent sur le mot « monstre » – du cinéma ou du théâtre français ? Comment pouvez-vous contribuer à la prévention des violences et à la libération de la parole ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Iris Knobloch, M. Thierry Frémaux, M. François Desrousseaux, Mme Aude Hesbert, M. Patrick Sobelman, Mme Ariane Toscan du Plantier, M. Jean-Marc Dumontet et Mme Daniela Elstner prêtent successivement serment.)*

**Mme Iris Knobloch, présidente du Festival de Cannes.** Je suis la présidente du Festival depuis 2022, la première femme à occuper cette fonction. Je me suis engagée pour que les femmes obtiennent leur juste place au sein de l'industrie cinématographique tout au long de ma carrière. Il est heureux que la parole se libère enfin, même si le chemin à parcourir reste long.

Le Festival de Cannes est une association reconnue d'utilité publique. Son conseil d'administration compte vingt-huit membres, dont des représentants de l'État, mais aussi de grandes organisations professionnelles du cinéma, qui sont majoritaires. Elles font la force de l'institution, en apportant leur expertise sur toutes les questions stratégiques. La manifestation est majoritairement financée par des fonds privés.

Chaque année, le Festival de Cannes propose une sélection officielle de soixante à soixante-dix films internationaux et organise un marché du film, le plus grand du monde. Il réunit 40 000 professionnels du cinéma accrédités venus de 160 pays, auxquels s'ajoutent tous ceux qui se déplacent à Cannes pour faire vivre la manifestation. Chaque année, pendant deux semaines au mois de mai, la ville de Cannes voit sa population tripler.

J'insiste sur l'importance de l'événement pour que vous preniez conscience des attentes de la profession vis-à-vis du Festival, en particulier du cinéma indépendant. Ce dernier est confronté depuis quelques années à un contexte économique très préoccupant et le Festival est l'un des derniers bastions où il est défendu. Cette situation nous oblige, sans nous exonérer de nos responsabilités.

Le Festival promet de manière nette la parité. Le comité de sélection des films est paritaire, avec cinq hommes et cinq femmes ; les jurys le sont également – depuis 2002, pour le grand jury –, tout comme les présidences des différents jurys, depuis 2013. Par ailleurs, la sélection des films d'école est assurée par une femme, comme celle des cinéastes de la résidence du Festival. Enfin, le personnel permanent qui organise le Festival de Cannes et le marché du film est composé à 63 % de femmes.

S'agissant de la lutte contre les violences, nous nous sommes toujours préoccupés de l'accueil et de la sécurité des festivaliers et de nos collaborateurs. En tant qu'employeur, dès 2019, nous avons renforcé la formation du personnel permanent, à travers des programmes spécifiques. Nous communiquons largement concernant les procédures disponibles. Nous encourageons les victimes et les témoins à signaler tout comportement inapproprié à un responsable hiérarchique, au référent harcèlement ou à la direction. Si nécessaire, ces signalements donnent lieu à une enquête paritaire avec un représentant de la direction et le référent harcèlement.

Dès 2017, lors de l'avènement du mouvement MeToo, nous avons réfléchi à des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement pour les festivaliers. Nous avons créé en 2018 une cellule d'écoute multilingue et accessible à tous les accrédités, afin de recueillir les témoignages des victimes et de les accompagner dans leurs démarches médicales et juridiques. Nous communiquons sur ce dispositif à travers un guide d'accueil et l'affichage du numéro de la cellule d'écoute à toutes les entrées du Palais des festivals, au bureau des accréditations, ainsi qu'aux points d'information.

Par ailleurs, quelques jours avant l'ouverture du Festival, nous envoyons une lettre à tous les accrédités afin de les sensibiliser à la question. Un dispositif policier important est également déployé pendant le Festival afin d'assurer la sécurité de tous. Nous travaillons en concertation étroite avec la ville de Cannes et la préfecture de police, compétentes pour les questions de sécurité publique hors du Palais des festivals et du marché du film.

Nous avons instauré ces mesures non seulement pour respecter nos obligations légales ou administratives, mais aussi parce qu'elles correspondent à l'état d'esprit de notre institution et de son personnel. Le Festival n'hésite pas à s'associer à des engagements contemporains, notamment depuis la révolution MeToo. Ce fut le cas en 2018, lors de l'organisation avec le collectif 50/50 d'une montée des marches de quatre-vingt-deux femmes

et d'une prise de parole puissante d'Agnès Varda, ou en 2024 lors de la projection du film *Moi aussi* de Judith Godrèche, venue accompagnée de nombreuses femmes qui ont témoigné dans son film.

S'agissant de la sélection de films, le délégué général et le comité de sélection bénéficient d'une indépendance totale. Inscrite dans nos statuts, cette indépendance constitue un pilier fondamental du Festival de Cannes, garantissant la qualité et l'exigence de ses choix artistiques. Le travail de sélection demande rigueur et discernement. Chaque situation problématique est étudiée avec neutralité, film par film, en s'appuyant sur les informations disponibles. Une fois la sélection officielle prête, elle est soumise à la mi-avril au conseil d'administration, avant que la presse n'en prenne connaissance.

Nous devons parfois prendre des décisions délicates. Un film présenté au Festival n'en est qu'au début de sa carrière, parce qu'il n'est pas encore sorti en salle. C'est aussi une œuvre collective et chacune de nos décisions, souvent prise dans des délais très courts, peut peser lourd sur son avenir et sur celui des dizaines, voire des centaines de personnes qui ont contribué à sa fabrication, parfois pendant plusieurs années.

Édition après édition, le Festival de Cannes offre aux artistes du monde entier une tribune artistique et politique qui interroge notre époque et le cinéma, y compris concernant les violences. Là est la source de son prestige autant que de ses obligations.

**Mme Aude Hesbert, directrice générale de l'agence Le Public système cinéma.**  
Je dirige la structure Le Public système cinéma depuis le mois de septembre, après avoir travaillé aux États-Unis dans le secteur de l'audiovisuel. Cette structure atypique, qui dépend du groupe de communication français Hopscotch, a la particularité d'organiser des festivals et des événements dans le secteur du cinéma clés en main pour des collectivités ou des associations et d'accompagner les relations avec la presse d'une vingtaine de films tout au long de l'année, lors de leur sortie en salle ou de festivals – notamment le Festival de Cannes, où toute l'équipe est présente.

Nous organisons à ce jour trois festivals, le Festival international du film fantastique de Gérardmer, le festival Reims polar et le Festival du cinéma américain de Deauville. Le Public système cinéma compte neuf membres permanents ; l'équipe s'étoffe à l'approche des événements organisés, avec des CDD, des contrats freelance, des intermittents, des stagiaires, des bénévoles, pour atteindre parfois des effectifs de 600 personnes. Nos festivals rassemblent entre 10 000 et 60 000 spectateurs, ce qui nous impose une grande vigilance en matière de sécurité.

En tant que directrice de festival, je tiens un rôle de chef d'orchestre. Sur le plan artistique, je suis responsable de la sélection des films, du choix des invités, de la composition du jury et de l'image de l'événement. Sur un plan plus pratique, je supervise le budget, les équipes, les partenariats et les prestataires.

La lutte contre les violences concerne tous les secteurs de la société, pas seulement celui du cinéma. Mais le cinéma, du fait notamment de la notoriété de certains de ses acteurs et de l'attention médiatique, est soumis à une exigence particulière d'exemplarité face à toutes les formes de violence et de discrimination.

Deux caractéristiques des festivals compliquent la lutte contre les violences. Premièrement, le nombre des acteurs conduit à partager les responsabilités, par exemple avec une association, un partenaire, un hôtelier, un coproducteur ou une salle de cinéma. Deuxièmement, les festivals se déroulent en quelque sorte hors du temps. Pendant quelques

jours, les équipes sont soumises à un rythme de travail très soutenu, avec des plages horaires extensives, parfois jusqu'à la nuit ; elles sont logées dans des hôtels ou des appartements, loin de chez elles. Les événements festifs nocturnes et la proximité avec des personnalités influentes accroissent encore les facteurs de risque.

Les festivals se tiennent hors du temps, mais pas hors du droit, j'en ai fait une priorité dès mon arrivée à mon poste. S'agissant de la prévention, nous avons rendu obligatoire la formation de tous les salariés – et pas seulement des managers – concernant les violences et les discriminations ; chaque employé est sensibilisé à ces questions dès son intégration dans l'équipe.

Concernant les festivals, qui concentrent la majorité des risques, nous préparons une charte pour toutes les populations mobilisées – les invités, les équipes, les partenaires et les prestataires. Ce document sera porté à la connaissance de tout l'écosystème, y compris la société de sécurité, qui sera alertée sur les facteurs et les espaces de risques identifiés.

La charte prévoit un binôme de référents pour recueillir en toute confidentialité la parole de victimes potentielles ou de témoins et alerter la direction, en accord avec la victime présumée, afin de prendre des mesures, si nécessaire. Des référents existaient à mon arrivée au sein de l'entreprise mais pas sur le terrain des festivals. Ce sera le cas en 2025.

D'immenses progrès ont donc été réalisés en peu de temps, notamment grâce au courage de celles et ceux qui ont su surmonter l'omerta. Nous commençons tout juste à prendre la mesure du travail qui reste à accomplir. Nous tentons de progresser rapidement, pour que chaque collaborateur puisse évoluer sereinement, sans crainte pour son intégrité physique et mentale et tout en conservant sa passion pour le cinéma. Les travaux de la présente commission d'enquête constitueront un catalyseur bienvenu en la matière.

**M. Patrick Sobelman, président de l'Académie des César.** Mme Toscan du Plantier et moi avons été élus en mars à la tête de l'Académie des César – ou Académie des arts et techniques du cinéma (AATC) –, pour un mandat de deux ans. Cette association de promotion du cinéma regroupe 4 700 membres environ, soit la plupart des professionnels qui créent les films, les réalisent, les fabriquent ou les montent.

Les statuts de l'association ont été entièrement révisés en 2020. Ils garantissent désormais la parité de l'assemblée générale, de la chambre des représentants, du bureau et de la présidence – soit le gouvernement et l'assemblée représentative de la structure.

En 2020, deux tiers des membres de l'association étaient des hommes. Grâce à une politique volontariste, qui passe notamment par l'assouplissement des critères d'admission des professionnelles dans l'association, les femmes représenteront en 2025 45 % des membres. Nous approchons ainsi de la parité. Nous poursuivons ces efforts.

L'association se féminise et se rajeunit, si bien que certaines nominations ou récompenses des années passées qui posaient problème du point de vue de la lutte contre les violences ne seraient sans doute plus possibles aujourd'hui. Nous œuvrons pour que ce qui a eu lieu ne se reproduise pas.

**Mme Ariane Toscan du Plantier, vice-présidente de l'Académie des César.** Depuis 2022, l'AATC a engagé une profonde mutation de son règlement. Elle était nécessaire.

Dès décembre 2022, l'association s'est trouvée confrontée à la problématique des violences, à travers un cas particulier concernant la sélection des révélations. Dans l'urgence,

à moins de deux mois de la cérémonie, nous avons décidé de ne pas mettre en lumière les personnes mises en examen pour des violences ou des faits de harcèlement.

Ensuite, après avoir créé au premier trimestre 2023 un groupe de travail qui a consulté diverses associations et personnalités, nous avons décidé d'inscrire dans le règlement le principe de non-mise en lumière des personnes mises en cause par la justice pour des faits de violence. Désormais, ce principe s'applique dans tous les dispositifs de l'Académie. Nous recueillons les signalements des victimes de violence et nous les orientons vers des associations ou des organismes de défense, notamment la cellule d'écoute Audiens, qui nous accompagne à chaque événement.

Un nouveau groupe de travail, constitué en 2024, remettra prochainement des conclusions qui seront soumises au vote de la chambre des représentants. Il est notamment envisagé de demander à chacun des 4 700 membres la signature d'une charte de lutte contre les violences. Ainsi, si l'un d'entre eux devait être mis en cause par la justice pour des faits de violence, il sera possible de prononcer sa suspension voire, le cas échéant, son exclusion, pour la durée de la procédure ou de la condamnation.

Enfin, les membres du bureau de l'association, qui ont tous suivi les formations du CNC – Centre national du cinéma et de l'image animée – concernant les VHSS – violences et harcèlement sexistes et sexuels –, désigneront un référent en la matière.

Pendant la cérémonie, outre l'accompagnement proposé par des associations dans les coulisses, nous travaillons à la parité des remettants et nous donnons la parole à des victimes de violences. Ainsi, l'an dernier, Judith Godrèche a-t-elle pu s'exprimer pendant dix minutes, sans avoir à nous présenter au préalable son intervention.

**M. Jean-Marc Dumontet, président de l'Académie des Molières.** Comme toute la société, nous devons accompagner la prise de conscience déclenchée par MeToo, pour vaincre le fléau des violences.

Le monde du spectacle et le monde du cinéma sont de formidables caisses de résonance. Des comportements scabreux, scandaleux, y ont été révélés, et dans le même temps, les œuvres permettent de sensibiliser à la lutte contre les violences. N'oublions pas le rôle qu'elles jouent pour le public. Évidemment, nous travaillons également au quotidien pour protéger chacun au sein du monde du spectacle.

Je préside les Molières depuis dix ans. Le conseil d'administration de l'association compte entre 75 et 80 % de femmes. Nous avons progressivement modifié nos statuts pour accroître la parité des nommés. Ainsi, si le vote de l'ensemble des membres de l'Académie ne permet à aucune autrice d'accéder au second tour, nous appliquons un système de discrimination positive, afin qu'une femme soit malgré tout en lice.

Tout le secteur fournit des efforts pour la lutte contre les violences et pour davantage de parité. Je suis heureux que nous avançons tous dans cette direction.

**Mme Daniela Elstner, directrice générale d'Unifrance.** L'association Unifrance intervient en bout de chaîne pour la promotion du cinéma et de l'audiovisuel français à l'étranger. Cela inclut de nombreux films présentés au Festival de Cannes. L'association est financée en majorité par les pouvoirs publics, dont le CNC, et elle emploie cinquante-cinq salariés en interne, à peu près à parité ; de ce fait, nous avons un comité social et économique (CSE). Depuis deux ans, nous structurons notre réponse autour d'une formation aux VHSS et

de la création de référents pour le harcèlement moral et sexuel. C'est l'encadrement le plus facile à mettre en place.

Nous recrutons des bénévoles pour les festivals à l'étranger, notamment au Japon et à New York. L'association compte également un millier de membres non-salariés, principalement des artistes, des producteurs ou des exportateurs, dont certains siègent au conseil d'administration. Cela fait beaucoup de monde. Quelle est notre responsabilité vis-à-vis d'eux lors des festivals et des marchés que nous organisons en France, en Europe et dans le reste du monde, sachant que nous n'avons aucun lien d'employeur à salarié avec les professionnels invités ni avec les personnes que nous emmenons en voyage de promotion ? Nous nous sommes penchés sur la question à l'aide de cabinets externes après avoir consulté nos salariés. Dans deux semaines, nous soumettrons une proposition au comité de direction ; elle inclut un système d'alerte inspiré du Festival de Cannes, avec des référents harcèlement, des numéros dédiés, une lettre d'information, etc.

Une question reste à trancher : à quel moment décider la mise en retrait d'un film ? Ce n'est pas toujours nous qui faisons la sélection. Il arrive que des distributeurs étrangers nous demandent de programmer en festival un film qu'ils ont acheté et nous devons leur donner des explications claires et fortes si nous décidons de ne pas le sélectionner. C'est un travail auquel nous associerons notre comité exécutif, qui compte vingt personnes, et notre comité de direction, qui compte soixante personnes représentant toutes les associations et syndicats français.

Enfin, il est parfois complexe d'aborder les questions de violences sexistes et sexuelles dans des pays qui n'en sont pas au même stade que la France et l'Europe. Il faut parfois faire une sensibilisation plus forte, comme au Japon, où nous mobilisons cinquante bénévoles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les Molières et les César ont une grande importance dans le monde de la culture. Vous avez mentionné, à juste titre, une exigence de responsabilité. Quel regard portez-vous sur le mouvement de libération de la parole ? En audition, nous avons constaté que c'était moins la parole qui s'est libérée que l'écoute qui était devenue possible. Pensez-vous que l'omerta qui régnait dans le milieu du cinéma autour des propos et des actes de certaines personnes ait été brisée ? Pouvez-vous expliquer la force de ce phénomène jusqu'à présent ?

**Mme Iris Knobloch.** Il y a eu une prise de conscience des deux côtés. D'une part, les femmes ont plus confiance en elles-mêmes et en leur possibilité de parler ; d'autre part, le message est plus facilement reçu. Néanmoins, il faut encore énormément de courage pour témoigner de faits si intimes. Je suis convaincue qu'il reste une peur économique de perdre son emploi ou de manquer de moyens pour financer un long chemin juridique. Il faut développer les cellules d'écoute et renforcer l'accompagnement des victimes sur le plan juridique, médical et psychologique. J'ai le sentiment que l'industrie a fait des pas importants. Avons-nous pour autant brisé l'omerta ? Il y a encore du chemin à faire.

**Mme Daniela Elstner.** Quand j'ai débuté à 22 ans, en venant d'Allemagne, il y avait une omerta totale dans l'industrie du cinéma – je ne parle même pas des actrices et des acteurs. Cela ne m'a pas fait souffrir car je n'avais pas tous les codes et je pensais que cela faisait partie du jeu. Je n'étais pas la seule. Par la suite, quand j'ai eu ma propre entreprise de vente de films à l'international, j'ai alerté mes jeunes collaboratrices sur ce qui pouvait se passer en festival à Cannes, à Berlin ou à Venise. Je leur disais, par exemple, qu'il n'était pas normal d'être convoquée dans une chambre d'hôtel et qu'elles pouvaient refuser un rendez-vous à minuit.

Je ne m'en souvenais pas, mais plusieurs personnes me l'ont rappelé, après MeToo : « Tu nous l'avais toujours dit. »

MeToo a été une prise de conscience énorme. Les choses ont changé et il y a désormais un espace d'écoute. Certes, il y a encore des zones grises et il faut encore aller chercher la parole quand une personne ne se sent pas bien. J'entends parfois dire qu'une personne exagère – alors qu'il n'y a pas d'exagération sur ces sujets-là –, mais un sentiment de responsabilité a émergé. Les pouvoirs publics et nos autorités de tutelle, comme le CNC, doivent maintenant accompagner les avancées que nous formulons dans nos chartes et nous soutenir quand celles-ci nous poussent à prendre des décisions fortes. Il ne faudrait pas que le backlash commence par nous.

**Mme Ariane Toscan du Plantier.** La lumière dans laquelle baigne le secteur du cinéma et la notoriété des personnalités touchées, qu'elles soient la victime ou l'agresseur, rendent la prise de parole plus difficile. Il n'est pas évident de mettre en cause une personne connue dont le droit de réponse l'emportait, il y a peu, sur les droits de la victime. Il faut également tenir compte du rapport de pouvoir entre certains métiers : la peur de ne plus travailler a pris le dessus pendant des années et a contribué à l'omerta. Cela commence à changer grâce à nos actions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je souhaite en savoir plus sur l'organisation des moments festifs qui se déroulent hors du festival ou de la remise de prix à strictement parler. Comment gérez-vous les lieux lors des fêtes ? Puisque l'on a appris que c'était le mode opératoire de plusieurs personnes ciblées par des témoignages, informez-vous les personnes concernées de manière officielle, et non par le bouche-à-oreille, qu'il n'est pas possible de donner rendez-vous dans une chambre d'hôtel ? Mettez-vous des salles à leur disposition ? Y a-t-il une véritable politique visant à prévenir l'enfermement d'une personne dans une situation compliquée ?

Vous n'avez pas précisé le statut des bénévoles mobilisés lors de la promotion des films : s'ils ne dépendent pas de vous, de qui dépendent-ils ?

L'argent public, si vous en recevez, est-il conditionné ?

Enfin, j'ai relu plusieurs témoignages parus dans la presse. La première réaction des victimes est de se réfugier soit dans les toilettes, soit auprès de personnes de leur connaissance. Avez-vous prévu des dispositifs dans ces lieux-là ou permettant à ces personnes de faire remonter les faits de violences sexistes et sexuelles ?

**Mme Aude Hesbert.** Les risques sont démultipliés lors des festivals. C'est la raison pour laquelle nous avons rédigé des chartes et nommé des référents. Il s'agit d'un binôme bénévole, idéalement paritaire, qui garantit la confidentialité de la parole ; il n'a pas vocation à prendre des décisions mais à faire remonter les faits, si la victime en exprime le souhait, pour que nous puissions caractériser la violence et prendre les mesures adaptées.

Avant chaque festival, nous rappelons aux équipes qu'elles restent dans un cadre professionnel dans lequel le droit du travail s'applique, y compris lors des fêtes et des soirées, que l'alcool n'est pas une circonstance atténuante et que les rendez-vous ne doivent pas avoir lieu dans des chambres d'hôtel ; le droit est important, mais l'essentiel est d'instaurer le bon état d'esprit en posant un cadre.

Nous dépendons peu du CNC, étant plutôt soutenus par les collectivités territoriales, mais j'ai compris de mes échanges avec celui-ci qu'il envisageait de conditionner les aides aux festivals au respect de certains critères, sur le modèle des aides à la production.

**M. François Desrousseaux, secrétaire général du Festival de Cannes.** Nous avons un référent à l'année pour l'équipe parisienne, laquelle compte une trentaine de personnes, et quatre-vingt au moment où elle quitte Paris. Pendant le Festival de Cannes, l'équipe passe subitement à 1 000 personnes et le nombre de référents à l'agence chargée du recrutement du personnel cannois passe à cinq.

Comme Aude Hesbert, j'estime que l'enjeu est moins l'existence de textes de loi – lesquels sont déjà clairs, précis et exhaustifs – que leur connaissance par le personnel. Les nouveaux arrivants à Paris se voient remettre un document pratique comportant des informations sur les référents et sur la conduite à adopter. Nous renouvelons le geste à Cannes, où les risques sont plus importants. Les informations sont également indiquées sur le portail auquel tout le personnel a accès. Les formations jusque-là réservées au personnel parisien seront étendues au personnel cannois l'année prochaine.

Nous communiquons en amont le numéro vert à contacter en cas de harcèlement ou de violence, créé en 2018, dans un mail envoyé à tous les festivaliers. Ce numéro est également affiché dans les moindres recoins du festival, y compris dans les toilettes.

Nous organisons directement une à deux fêtes par an avec un dispositif de sécurité ad hoc, pour lesquelles nous n'avons jamais eu à déplorer de débordement. Toutefois, la majorité des fêtes organisées à Cannes sont le fait de professionnels. Elles ne dépendent pas de nous.

Les aides publiques ne sont pas conditionnées pour l'instant.

**M. Patrick Sobelman.** Plusieurs dispositifs sont prévus durant la semaine de répétitions qui précède les César. Le premier est une coproduction entre les César, Canal+ et sa filiale Flab Prod, le producteur exécutif de la soirée : chacune de ces trois entités nomme un référent pour ses propres employés et des affiches sont disposées partout dans les coulisses et autour de la scène l'Olympia. Les invitations étant nominatives, nous avons également une trace de tous les invités présents à la cérémonie à l'Olympia et à la soirée au Fouquet's.

Les Césars organisent également le Brunch du court-métrage, la soirée César & Techniques et la Soirée des révélations avec un partenaire privé. Nous ne recevons pas d'argent public. Avec Audiens, notre partenaire pour les César & Techniques, nous avons réfléchi à la question de la prévention et créé une cellule d'écoute.

**Mme Daniela Elstner.** Nous avons instauré un protocole de gestion des VHSS lors des événements qui mobilise trois référents Unifrance sur place et deux référents à Paris. Nous prévoyons un local dédié pour l'isolement de la victime ainsi que son accompagnement à l'hôpital ou au commissariat. Il est plus difficile de savoir quoi faire de la personne mise en cause : au début, nous pensions la renvoyer immédiatement dans l'avion, mais il faut respecter la présomption d'innocence et laisser l'enquête se dérouler en cas de dépôt de plainte. Nous travaillons la question avec des juristes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a les festivals et les fêtes que vous organisez et il y a les autres, celles qui sont organisées par des festivaliers, voire spontanées. Que faites-vous en matière de prévention de la consommation d'alcool et de l'usage de stupéfiants ? Admettez-vous l'existence de ces phénomènes ? Comment entendez-vous éradiquer ces pratiques qui engagent la réputation des festivals et responsabiliser les festivaliers ?

**M. Thierry Frémaux, directeur général du Festival de Cannes.** Ma réponse risque de vous décevoir. Souvent, non seulement nous sommes impuissants, mais nous ne savons rien de ce qui se déroule. Nous avons déjà assez à faire avec le Palais des festivals, qui est un immense bâtiment plein de recoins ; à notre connaissance, il ne s’y passe jamais rien. Lors des manifestations que nous organisons, la consommation d’alcool et les comportements sont sous contrôle. La drogue, c’est encore autre chose : on entend dire que, quand une personne se lève en cours de séance, que c’est pour aller se droguer aux toilettes... Concernant les fêtes extérieures, la légende de la fête cannoise laisse supposer que les débordements étaient nombreux, et pas seulement sur des questions qui relèvent de la santé publique et de la police – puisqu’il est interdit de consommer de la drogue.

La lettre de recommandation envoyée aux festivaliers est publique. Tous les abonnés à notre lettre d’information sont informés de la vigilance dont nous faisons preuve. Il faut peut-être aller plus loin dans la pédagogie : si un accrédité se rendait coupable de quelque chose dans une fête qui n’a rien à voir avec nous, par exemple, nous pourrions envisager de lui retirer son badge d’accréditation. Ce n’est pas dans nos règles, mais nous pouvons y réfléchir.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Le monde du cinéma n’est pas le seul concerné par les crimes et délits relatifs aux violences sexistes et sexuelles : on les retrouve dans la politique, l’administration, le sport, l’église et ailleurs. Il se trouve que c’est dans le monde du cinéma qu’a commencé MeToo. Vous êtes le point de départ d’une authentique révolution dont personne ne sait encore où elle nous mènera.

Dans deux ans, nous célébrerons les dix ans de MeToo. En tant que professionnels de la grande famille du cinéma et du théâtre, qu’aurez-vous à dire ? Je ne veux pas vous accabler car l’événement a pris tout le monde de court ; cependant, il n’y a pas une seule audition durant laquelle on n’ait pas évoqué un tabou absolu. On savait, mais on ne disait pas. Je ne suis pas spécialiste de vos métiers mais j’observe, en tant qu’amoureux des arts et du spectacle, que vous avez gardé la main sur le frein. Quel a été votre rôle depuis 2017 ? Je ne dis pas que vous n’avez rien fait, mais vos interventions semblent se limiter à nommer des référents et à envoyer un courrier, autant d’actions nécessaires pour prévenir les agressions et pour vous protéger vous-mêmes.

À quel moment la grande famille du cinéma et du théâtre a-t-elle porté un message disant : « C’est terminé, cela n’arrivera plus, nous avons pris conscience » ? Je ne me souviens pas que vous ayez pris des positions fortes laissant penser que vous aviez compris, avant les responsables politiques, ce qu’il se passait. Ce n’était peut-être pas à Judith Godrèche mais à vous de demander la création d’une commission d’enquête. C’est le signe d’un échec du milieu du cinéma et du théâtre. Ne voyez pas dans mes propos une critique personnelle à votre endroit.

J’ai parfaitement en tête les obstacles : comment séparer l’œuvre de l’artiste ? Comment entendre la parole de la victime tout en respectant de la présomption d’innocence ? Mais j’ai plutôt le souvenir d’avoir entendu dire : « Johnny Depp, on s’en fout un peu ». En 2024, dans une interview au Figaro, monsieur Frémaux, vous déclariez : « On a décidé de faire un Festival de Cannes sans polémique. » Cette phrase est terrible pour les personnes sorties de l’ombre qui ont voulu faire parler de leur histoire, qui ont demandé à être écoutées et entendues. Appeler à un festival sans polémique, c’est imposer le silence dans les rangs, c’est très violent.

Ce constat amène une question : vous qui vous autoproclamez la grande famille du cinéma, que comptez-vous faire d’ici à 2027, indépendamment des éventuelles préconisations de la commission d’enquête que vous aurez à mettre en œuvre ? Je suis également curieux de

lire les messages que, selon vos dires, vous envoyez lors des cérémonies. Enfin, que vous manque-t-il pour franchir le pas – y compris des outils législatifs ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Je vis assez mal votre question. J'ai envie de vous la renvoyer : qu'a fait l'Assemblée nationale ? Pourquoi n'avons-nous pas été auditionnés avant ? Pourquoi a-t-il fallu attendre Judith Godrèche ? Qu'est-ce que vous avez fait ?

Nous sommes comme les autres. En 2014 j'ai défendu un spectacle, Les Chatouilles, qui est devenu un film. J'en ai été le mécène pendant quatre ans avant d'en être le producteur. J'ai dépensé beaucoup d'argent et j'en étais très heureux ; j'étais fier de ce spectacle. J'ai défendu – et nous sommes nombreux à l'avoir fait – beaucoup de spectacles et de films qui, à mon sens, ont participé à la sensibilisation.

Je m'inscris en faux contre l'affirmation selon laquelle nous serions totalement vermoulus. Nous sommes une caisse de résonance. Cette résonance a des vertus puisque la dénonciation des comportements des agresseurs dans notre milieu a largement contribué à sensibiliser la société. Nous avons accompagné le mouvement, peut-être pas assez bien.

Je ne crois pas à la famille du cinéma ou du théâtre, c'est une fiction, cela n'existe pas, pas plus que la famille de la classe politique. Y a-t-il une famille de la classe politique ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est pas le sujet.

**M. Jean-Marc Dumontet.** Il faut chasser ces fantasmes que l'on chevauche par moments.

Sans doute n'en faisons-nous pas assez – il faudrait être aveugle pour prétendre que tout va très bien – mais nous avons vécu une révolution très profonde. Elle a donné lieu à des événements très heureux tels que la sensibilisation des jeunes générations : dans nos entreprises, nos festivals, nos associations, les jeunes femmes sont totalement épidermiques ; pas une jeune femme de 25 ou 30 ans aujourd'hui ne supporterait ce qui était accepté ne serait-ce qu'il y a dix ans. La sensibilisation est très fortement en marche. Nos secteurs sont assez avant-gardistes.

Je m'inscris en faux contre ce que j'ai interprété comme une mise en cause. En revanche, s'il fallait entendre un appel à aller plus loin et plus fort, tant mieux, vous avez raison de nous aiguillonner et nous saurons répondre. Nous ne faisons pas partie du problème, nous sommes au contraire une partie de la solution.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cet échange est assez révélateur. Nous pouvons tous faire notre examen de conscience par rapport à ce que nous avons fait ou pas fait. Vous nous avez demandé : « Qu'avez-vous fait ? » Je rappellerai qu'il existe un code du travail qui ne date pas d'hier et qui s'applique à toutes les entreprises. L'une des questions que se pose la commission d'enquête est précisément de savoir s'il est adapté à vos milieux dans lesquels il n'est pas toujours respecté.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans le nôtre non plus.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dès 2018, l'Assemblée nationale avait créé le délit d'outrage sexiste et sexuel.

Vous avez raison, nous devons travailler collectivement. Le cinéma est le reflet et le miroir de notre société. En cela, il a une part de responsabilité. Alors qu'il a été le lieu de faits

délictuels ou criminels graves et d'une certaine omerta, il doit assumer son rôle de prescripteur et de modèle de notre société. Que pouvez-vous faire en la matière ?

J'adore le festival de Cannes depuis mon enfance et j'ai été choqué par la présence de Johnny Depp en 2023. Pouvez-vous l'expliquer à la commission d'enquête ?

**M. Thierry Frémaux.** Monsieur Amirshahi, il faudrait citer l'interview en entier. Je n'ai pas dit que ce serait un festival de Cannes sans polémique, et encore moins dans le sens que vous laissez supposer. Nous étions alors en pleine polémique sur une prétendue liste de personnalités qui étaient des violeurs. Sous le feu des questions j'ai indiqué, fort de l'expérience de l'année précédente – la présence de Johnny Depp pour le film d'ouverture –, que le festival ferait en sorte de ne pas faire naître de lui-même des polémiques. On est loin des intentions que vous semblez me prêter : refuser de voir ou bafouer la parole d'éventuelles personnes qui feraient polémique en parlant.

Sur le fond, la révolution MeToo commence à l'automne 2017. Lors du festival de Cannes qui suit, nous organisons des prises de parole – de la présidente du jury de cette année-là Cate Blanchett, d'Agnès Varda, grande pionnière en matière de présence des femmes dans le monde du cinéma, et de quatre-vingt-deux femmes. Pourquoi quatre-vingt-deux ? Parce que seulement quatre-vingt-deux réalisatrices avaient été sélectionnées en compétition dans l'histoire du festival contre des centaines et des centaines d'hommes. Nous avons assumé et nous nous sommes volontiers exposés pour évoquer une situation qui nous précédait de loin.

En ce qui concerne Johnny Depp, chaque année, un film d'ouverture est sélectionné. Il se trouve qu'en 2023, le film de Maïwenn, *Jeanne Du Barry*, avec Johnny Depp, était candidat. Nous voyons le film, nous réfléchissons, nous annonçons la sélection et cela ne soulève aucune contestation. J'ai eu une autre parole malheureuse, si je puis dire, en affirmant que je ne m'intéressais pas du tout au cas de Johnny Depp – je n'aurai pas dû dire les choses de cette manière – puisque c'était une affaire privée. Lorsque nous sélectionnons le film, le procès de Johnny Depp et de son ex-femme, Amber Heard, qui date d'il y a plus d'un an, n'est pas dans nos esprits, pas plus que nous n'avions connaissance d'un problème entre la réalisatrice et un organe de presse qui nous est aussi revenu en boomerang.

Alors le ferions-nous aujourd'hui ? Sans doute pas, pour de nombreuses raisons, notamment la volonté de ne pas prêter le flanc à la critique. La pétition qui est sortie d'emblée nous a paru excessive, vous le comprendrez, mais elle était fondée. Nous donnions le sentiment de valoriser un artiste qui avait été mis en cause. Nous avons été très critiqués mais l'explication est technique, organisationnelle. Aujourd'hui, oui, sans doute ne le ferions-nous pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le procès de Johnny Depp et Amber Heard était emblématique.

**M. Thierry Frémaux.** Il avait eu lieu un an auparavant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, mais il y avait une dimension symbolique très forte que vous ne pouviez pas ignorer avant la sélection du film et la montée des marches.

**M. Thierry Frémaux.** C'est un point sur lequel nous devons mener une réflexion. Johnny Depp ne faisait l'objet d'aucune procédure juridique, il faisait de la publicité, le film est sorti.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il a été condamné par les tribunaux anglais.

**M. Thierry Frémaux.** Dans une affaire de diffamation. Cela n'a rien à voir avec MeToo.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si, il a été condamné en Angleterre. Soyons clairs, nous ne considérons pas que le sujet est simple. Nous considérons en revanche que vous avez une responsabilité immense qui sans doute vous dépasse dans ces moments-là, je n'en doute pas.

J'ai une question pour M. Dumontet sur Philippe Caubère. 2022, ce n'est pas 2000. Comment agissez-vous dans le cas d'un Philippe Caubère ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Je ne comprends pas votre question.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être, justement, le sujet est-il que vous ne la compreniez pas...

**M. Jean-Marc Dumontet.** Non, madame. Que voulez-vous dire ? Faut-il excommunier Philippe Caubère ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il n'est pas question d'excommunication mais de savoir comment vous gérez une situation comme celle-ci. Comment gérez-vous le cas d'une personne accusée ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** À quel titre me posez-vous cette question ? Je ne suis pas le producteur de Philippe Caubère.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez remis un prix...

**M. Jean-Marc Dumontet.** Absolument pas, d'où ma surprise.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le Molière « Seul en scène » ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Non.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est moi qui me trompe. Il a été nommé mais n'a pas eu le prix. Comment gérez-vous cela ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Il n'a pas eu le prix.

Il me semble gênant d'être dans l'ad hominem. Ce n'est pas l'objet de l'audition. En outre, je ne connais pas suffisamment le cas particulier de Philippe Caubère. Il me semble qu'à ce moment-là, il a fait l'objet d'une procédure judiciaire et qu'il a été lavé de tout soupçon ; mais, encore une fois, le cas ne m'est pas assez connu. Je peux me tromper complètement et, dans ce cas, je vous saurais gré de m'éclairer, mais vous pensiez vous-même, en ayant préparé l'audition, qu'il avait eu le prix ; or il ne l'a pas eu. À mes yeux, à ce moment-là, il avait été lavé de tout soupçon – mais je me trompe peut-être.

Qu'ai-je à gérer si quelqu'un lavé de tout soupçon – je le répète, je ne connais ni le dossier ni la décision judiciaire – est nommé par un vote de l'Académie des Molières, composée de 3 500 membres de la profession – il n'y a pas de jury comme à Cannes ? Qu'attendez-vous de moi ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Très bien. C'est votre réponse.

**M. Jean-Marc Dumontet.** À ma connaissance, à ce moment-là, il aurait été lavé de tout soupçon par une décision judiciaire. J'emploie le conditionnel à dessein. Nous pouvons interroger Google et nous saurons tout de suite ce qu'il en est.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Rien ne sert de pleurer sur le lait renversé. Tournons-nous plutôt vers la suite.

Vous avez une responsabilité dans la mesure où vous pouvez faire en sorte d'accélérer le mouvement, de faire la promotion de films vertueux qui mettent en avant certaines de nos valeurs. Quels sont vos leviers ? Avez-vous la volonté – je vais être grandiloquent – de changer le monde ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** S'agissant de M. Caubère, en 2020, l'affaire avait été classée sans suite, ce qui ne veut pas dire qu'il a été lavé de tout soupçon. En 2021, Solveig Halloin a été condamnée pour diffamation ; en 2024, Mediapart a révélé que la police avait mené une enquête à charge contre la plaignante. En 2024, Philippe Caubère a été mis en examen pour abus sexuel sur mineur à la suite d'une plainte déposée en 2023.

**M. Jean-Marc Dumontet.** En 2022, deux procédures judiciaires étaient intervenues et il n'était donc pas encore sous le coup d'une nouvelle procédure judiciaire.

Pardon d'être un peu iconoclaste mais nous sommes au cœur du sujet. Quelqu'un a été accusé ; la justice a rendu des décisions à deux reprises – cela ne signifie pas, en effet, qu'il est lavé de tout soupçon, le classement sans suite pouvant être motivé par la prescription ou l'insuffisance de preuves. Que fait-on ? La question est fondamentale : devons-nous nous substituer à la justice, trancher en piétinant les droits de quelqu'un – qui peut être un agresseur, mais cela n'a pas été prouvé – et l'excommunier de notre profession ? Ou – cette position n'est sans doute pas exemplaire eu égard au combat que vous menez mais la présomption d'innocence et l'état de droit sont en jeu – considérons-nous que la personne n'ayant pas été condamnée mérite toujours de participer à notre métier ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Compte tenu de sa mise en examen, accepteriez-vous aujourd'hui qu'il soit nommé ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Je n'en sais rien à l'instant. Je peux jouer au père la vertu et vous dire qu'on refuserait, mais je ne réponds pas sur le cas d'une personne en particulier. Nous nous dévoyons en agissant de la sorte ; et vous le savez bien, madame.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Non, j'ignore que nous nous dévoyons. Au contraire, les remises de prix sont l'occasion de mettre en lumière et en valeur, de dire la reconnaissance du métier – non pas de la famille car j'ai entendu votre remarque. Puisque vous avez plusieurs fois utilisé le terme « excommunier », on pourrait parler de religion.

Il est bien question, dans ces cérémonies, de représentation. Comment et à quel moment choisit-on de mettre en valeur ou pas telle ou telle personne ? Vous savez que ces moments sont importants pour que la parole se libère, pour que les personnes aient confiance et qu'elles ne fassent pas l'objet de mesures de rétorsion ou d'invisibilisation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le monde de la culture promeut déjà – et c'est heureux – nos idéaux démocratiques. Comment fait-on pour éviter les films qui posent problème – il y en a encore aujourd'hui, je peux citer des exemples ? Comment changer le rapport du monde de la culture à l'omerta ? Comment aider les témoins et les victimes à avoir

le courage de parler ? Estimez-vous avoir une responsabilité dans votre programmation ? Pourrait-on imaginer une programmation du festival de Cannes entièrement dédiée à la libération de la parole, pourquoi pas à l'occasion des dix ans de MeToo ?

Vous avez un pouvoir incroyable puisque vous êtes prescripteur. Comment faites-vous pour que vos prescriptions contribuent au changement de paradigme sur ces questions ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Oui nous avons une responsabilité et nous devons l'assumer. Je ne peux vous parler que de ce que je connais : les Molières. L'année dernière, Caroline Vigneaux, qui présentait la cérémonie, a décidé d'écarter de la liste des remettants des personnes qu'elle soupçonnait, à tort ou à raison – qu'importe –, d'être susceptibles d'avoir eu des comportements déplacés. C'est une décision que nous avons prise ensemble et j'ai appelé les acteurs concernés pour les informer qu'ils ne remettraient pas de prix.

Il s'agit d'un travail assez invisible, que l'on ne va pas crier sur les toits parce que, je le répète, je n'ai pas envie de jeter des noms en pâture. Lors de la cérémonie des Molières, très régulièrement et spontanément, nous avons décidé de donner la parole à des associations féministes.

Le monde du cinéma est assez en avance par rapport à celui du théâtre dont l'économie est beaucoup plus modeste. Les Molières emploient un salarié et demi. Les théâtres privés – je suis un producteur de théâtre privé – s'appuient sur de toutes petites équipes, beaucoup moins structurées. Lors des Molières, j'ai encouragé les prises de parole pour que soient créés dans chacune de nos structures des référents sur les violences sexuelles.

J'espère que nous faisons tous ce travail. Nous ne le négligeons pas et nous présentons des mesures fortes, mais cela n'impose pas de jeter des noms en pâture. Nous n'avons pas rendu public le fait que des personnes pressenties pour remettre des prix avaient été recalées.

**M. Thierry Frémaux.** Nous pensons sans doute les mêmes choses sur ces questions. Vous avez dit précédemment, madame, que vous étiez la présidente d'une commission et pas d'un tribunal.

Nous sommes tous là pour contribuer à faire avancer les mêmes combats et les mêmes idées. Nous faisons dans l'action culturelle publique, vous faites dans l'action politique publique. Là où nous sommes, chacun d'entre nous souhaite changer le monde. Il se trouve que le cinéma – le théâtre et la littérature aussi – contribue à rendre le monde meilleur. C'est notre conviction. Le Festival de Cannes particulièrement, par les films qu'il donne à voir et qui sont récompensés, aide à voir le monde d'une manière différente.

Comment faisons-nous pour en juger ? Les comités de sélection, qui réunissent des cinéphiles et des « intellectuels » de la question, s'interrogent sur la représentation non seulement des violences sexistes et sexuelles mais aussi de la violence en général, de l'histoire, de la diversité géographique, de la diversité à tous égards. Le Festival de Cannes – les statistiques permettent de le vérifier – fait en sorte de ne pas proposer une seule vision du monde qui serait celle du monde occidental – à grands traits, dans un dialogue entre l'Europe et Hollywood puisque c'est à cela que l'on résume le cinéma bien souvent. Il y a le cinéma d'Afrique du Nord et de l'Ouest et maintenant le cinéma d'Afrique de l'Est ; il y a un cinéma asiatique, un cinéma latino-américain, etc. Nous faisons en sorte de dire au monde des choses par les œuvres que nous présentons. Je prends l'exemple d'un film présenté l'année dernière à Cannes avec beaucoup de succès, qui connaît un grand succès en salles et a reçu des prix, dont le personnage principal est transgenre. Sans doute le film a-t-il contribué à changer le regard porté sur cette partie-là de l'humanité.

Malgré tout, nous ne sommes plus à l'époque d'Andreï Jdanov où l'art devait absolument être au service d'une vision du monde. Il arrive que nous ne soyons pas complètement justes dans nos choix. Parfois on le regrette, et on le paie en général immédiatement.

Comme l'a dit M. Dumontet, lors de la cérémonie qui a suivi la révolution MeToo, en 2018, nous avons invité pour remettre un prix une personne qui avait été l'un des fers de lance de cette révolution. C'était une manière de donner la parole, sans aucun contrôle. Là où nous sommes, chaque fois que nous pouvons agir – je ne dis pas cela pour me faire pardonner la présence de Johnny Depp pour un film d'ouverture –, nous le faisons. Il faut juger sur une demi-décennie ou une décennie en quoi nos manifestations culturelles contribuent à changer le monde, à le rendre meilleur. Je suis parfaitement d'accord avec vous, c'est aussi le rôle de l'art.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous évoquez les prises de parole lors des cérémonies. Pouvez-vous confirmer que vous ne les contrôlez pas ? À Cannes, les intervenants ont carte blanche ?

**M. Thierry Frémaux.** Oui : nous ne contrôlons pas les prises de parole.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Aux Molières, il y a eu une polémique relatée par la presse. En 2022, l'association #MeTooThéâtre était invitée à s'exprimer et vous avez, semble-t-il, revu le texte. Vous me répondrez certainement que c'était parce que des personnes étaient nommément citées, mais je voulais avoir confirmation.

**M. Jean-Marc Dumontet.** Je vais succinctement vous en raconter la genèse. J'ai pris personnellement contact avec la représentante de #MeTooThéâtre et nous nous sommes rencontrés dans mon bureau à deux reprises. Il a été convenu qu'à la cérémonie des Molières – ce qui était la meilleure expression possible car de nombreux directeurs de théâtre y seraient présents – elle appellerait à la création de cellules destinées à recueillir la parole des victimes. Je lui avais demandé que son intervention ne soit pas ad hominem, car elle était partie à une affaire judiciaire impliquant une personne de la Comédie-Française, et il me semblait que ce n'était pas le lieu de dévoiler une affaire d'ordre privé, même si elle avait évidemment une dimension publique. Elle a ensuite rencontré à deux reprises mon délégué général, et cet accord a de nouveau été confirmé ; puis elle nous a envoyé son texte, qui démarrait ainsi : « J'ai été violée par un membre de la Comédie-Française », dont elle citait le nom. Il me semblait que ce n'était pas le lieu, et ce n'étaient pas nos accords. Je répète, parce que c'est important pour vous et parce que j'ai été heureux de cette initiative, que c'est moi qui ai pris contact avec cette personne pour qu'elle prenne la parole.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ne pensez-vous pas que c'est une occasion manquée de donner la parole ?

**M. Jean-Marc Dumontet.** Cette affaire avait été largement dévoilée et traitée par la presse et, ce soir-là, une association féminine...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Féministe !

**M. Jean-Marc Dumontet.** ...avait pris le relais.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La question qui occupe nos débats depuis plusieurs semaines d'auditions est celle des rapports de pouvoir dans le monde du cinéma, milieu particulièrement difficile et à risque de ce point de vue. Comme le nôtre – le monde

politique –, c'est un monde de rapports de pouvoir, où les personnes qui ont du pouvoir ont presque un droit de vie ou de mort sur d'autres, plus fragiles ou plus vulnérables dans le métier. C'est en tout cas comme cela qu'a été évoquée devant nous la difficulté à parler. De fait, qu'on soit homme ou femme, si on est en situation de vulnérabilité économique ou moins connu que la personne concernée, ou si on a une carrière débutante ou plus fragile, on dépend complètement d'un effet de réputation dans le milieu, réputation qui peut être mise à mal par un témoignage. Ainsi, le fait qu'Adèle Haenel quitte le cinéma est un énorme aveu d'échec pour son parcours et pour la manière dont le cinéma a réagi à sa parole.

Je m'interroge donc sur les structures de pouvoir que nous pourrions éventuellement faire évoluer par la loi pour éviter ce différentiel trop important. Comment pensez-vous cela dans vos structures et comment voyez-vous les évolutions possibles, législatives ou autres, pour modifier les rapports de pouvoir et faire en sorte qu'une personne accusée n'ait pas un droit de vie ou de mort sur une autre personne ?

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** J'abonderai dans le sens de ce que vient de dire Mme la présidente. J'ai bien précisé tout à l'heure que tous les milieux, dont le sport et la politique, étaient concernés, et il ne faut donc pas me renvoyer la balle, monsieur Dumontet, d'autant que ce n'est pas l'objet de cette audition.

Vous avez raison de rappeler, monsieur Frémaux, que cette commission d'enquête n'est pas un tribunal : avec les acteurs, avec la société qui vient à l'Assemblée, nous essayons de comprendre ce qui, selon vous, a manqué. L'arrêt de la carrière cinématographique d'Adèle Haenel en est un exemple parmi d'autres – j'en ai cité quelques-uns. La question est de savoir comment vous avez réfléchi à ces grands loupés.

J'ai cité notamment, à ce propos, le sentiment que nous avons eu de ne pas avoir entendu de message puissant de la part des grandes institutions ou lors des grands moments du cinéma et du théâtre pour dire que vous aviez compris, que c'était maintenant terminé et qu'il y aurait un avant et un après.

Peut-être mon sentiment est-il infondé, mais je réitère ma question, qui est celle de la présidente : qu'est-ce qui vous manquerait désormais, indépendamment des dispositions particulières que vous pouvez prendre ici ou là, pour agir et pour exprimer ce message qui n'a pas été assez porté par les grandes institutions ? Il n'y a là, je le répète, pas d'attaques *ad hominem* ni de mise en cause de vos institutions, mais le sentiment d'avoir raté une révolution. Or, généralement, quand on rate une révolution, on ne s'en remet pas.

**M. Patrick Sobelman.** Je ne sais si ce sera une réponse, mais je vais tenter une petite explication. D'abord, bien que je travaille depuis longtemps dans le cinéma, je ne sais pas ce que c'est que la « grande famille du cinéma ». Ensuite, je pense que vous avez observé depuis le début des travaux de votre commission d'enquête que, de l'écriture du scénario à la dernière exposition d'un film dans un festival organisé à l'étranger par Unifrance, les situations auxquelles nous sommes confrontés sont très diverses, même si elles relèvent de l'unique question des VHSS, les violences et harcèlement sexistes et sexuels : celles-ci ont lieu à des moments très différents selon qu'il y a ou non un lien de subordination, ou que l'affaire a lieu au moment de l'événement ou en dehors. L'aspect historique joue aussi, et nous nous sommes ainsi rendu compte, à l'Académie, qu'il fallait arbitrer pour savoir où placer le curseur entre la nécessaire croyance de la parole des plaignantes et la présomption d'innocence.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Plutôt que de croyance, il s'agit plutôt du respect de la parole et de l'instruction de cette parole.

**M. Patrick Sobelman.** L'écoute et le respect. Le curseur a été placé à différents endroits pour de nombreuses personnes, ce qui demandait du temps – un temps que nous avons pris, au sein de l'Académie des César, pour chercher l'équilibre.

L'une des solutions que nous avons adoptées – j'ignore si c'est la bonne – est de penser que plus l'Académie des César sera féminisée, moins il y aura de problèmes, car la question du pouvoir n'est pas sans lien avec le patriarcat et la domination masculine telle qu'elle s'est exercée – c'est du moins ce que je pense, même si d'autres ne le pensent pas. Je ne dis pas que c'est la seule raison pour laquelle nous avons favorisé la parité entre hommes et femmes pour les membres de l'Académie, mais ce sera l'une des conséquences de cette féminisation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est une dimension importante, mais non suffisante, car toutes les femmes ne sont pas forcément des alliées – nous avons toutes et toutes des exemples en tête.

**Mme Daniela Elstner.** Le groupe Respect – Réactivité, éthique, sécurité, professionnalisme, efficacité, confiance, transparence – a beaucoup travaillé ces derniers mois sur toutes ces questions. Les trois ou quatre associations réunies autour de cette table savent bien qu'il est très difficile de se fonder sur quelque chose. Unifrance a 1 000 membres et un comité directeur qui prend les décisions, tandis que d'autres associations ont une autre structure. Il est difficile pour nous de dire ensemble ce que nous allons faire – c'est presque impossible si nous n'y travaillons pas. Le CNC a une vraie responsabilité pour nous soutenir lorsque nous disons que, si certaines mesures ont été prises, une œuvre collective pourra tout de même faire l'objet d'une promotion – ce qui n'est pas le cas pour la personne mise en cause.

Doit-on, en effet, punir l'œuvre si les faits survenus durant le tournage ont été traités ? Selon Respect, on peut continuer à promouvoir l'œuvre, par exemple en la sélectionnant dans des festivals. Quelle est notre responsabilité lorsqu'un réalisateur ou une réalisatrice est mis en cause dans un article de presse si aucune plainte n'a été déposée ? Devons-nous dire que c'est fini ? La question est difficile, parce que c'est par là qu'on commence et que nous n'avons pas de réponse commune.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être que ce qui sort dans la presse est ce qui n'a pas pu être traité en interne par les instances cinématographiques concernées – car cela n'arrange personne que de tels faits soient publiés. Si c'est le cas, peut-être est-ce donc le résultat d'une succession d'échecs ou d'impasses, ou d'un sentiment d'inefficacité des dispositifs, qui conduisent à l'idée qu'un article dans la presse est encore ce qu'il y a de plus efficace. C'est peut-être pour cela qu'il y a aussi une forme de responsabilité.

Je vous vois dodeliner de la tête pour montrer votre désaccord, mais nous, qui organisons cette commission d'enquête, parlons avec de nombreuses victimes.

**Mme Daniela Elstner.** Vous savez bien que la presse adore dire beaucoup de choses !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ces victimes ont, par exemple, tellement peur qu'elles refusent de venir s'exprimer publiquement ici. Elles sont terrorisées. La question se pose donc de savoir où cette parole peut être posée et comment elle peut être construite correctement.

**Mme Daniela Elstner.** On ne peut pas nier que nous ne soyons pas d'accord avec la notion de « grande famille du cinéma ». Peut-être aurait-on pu employer cette expression voilà trente ou quarante ans, voire voilà vingt ans, lorsque j'ai commencé, mais on ne le dit plus

aujourd'hui, et c'est très bénéfique, car on connaît les problèmes que pose une famille ! Nous ne nous reconnaissons plus dans ce modèle, et c'est un avantage.

La vraie question est donc dans ce déséquilibre. Je vois cependant au quotidien – car, à Unifrance, nous voyons constamment tout le monde – qu'il y a une vraie prise de conscience. Il faut le dire car, si on continue à dire publiquement qu'il n'y en a pas, les victimes vont encore moins oser parler. Il faut donc dire que, même si ce n'est pas suffisant, cette prise de conscience existe.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous ne doutons pas de la prise de conscience, mais de son ampleur.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Je retire pour la troisième fois le terme de « grande famille ». Je suis un ancien travailleur social et, lorsque j'ai assisté à des dévoilements de situation, la famille n'était pas ce qu'il y avait de plus joli.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La famille est le premier lieu de violence. Ce n'est donc peut-être pas anodin que l'on parle de « grande famille ».

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** M. le rapporteur et Mme la présidente ont convoqué devant cette commission toutes les parties prenantes de ce que je n'ai pas appelé « la famille » – dont les scénaristes, producteurs, techniciens, assureurs ou réalisateurs. Ma question est donc la suivante : aux endroits où vous incarnez respectivement ces grands mouvements de toute la chaîne de création, quel message fort et puissant avez-vous exprimé dans le cadre de cette révolution ? C'était ma seule question et je suis prêt à la poser à nouveau plus précisément par écrit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'aimerais aussi avoir une réponse à la question que j'ai posée à propos des rapports de pouvoir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je reviens aux propositions du groupe Respect. Votre travail est de sélectionner et de récompenser des films, mais quels types de films récompenser ? Peut-on récompenser un chef-d'œuvre sur le tournage duquel il s'est passé quelque chose de grave ? De fait, et c'est terrible, il arrive que des gens qui ont des attitudes terribles créent des chefs-d'œuvre. C'est le problème soulevé par Geneviève Sellier à propos du culte, peut-être excessif, de l'auteur dans notre pays.

Concrètement, pouvez-vous sélectionner ou primer un film dont vous estimez qu'il mérite d'être récompensé d'un point de vue esthétique ou politique, et durant le tournage duquel vous savez qu'il s'est produit un fait délictueux, voire criminel, mais qui a été bien traité pour ce qui concerne tant les procédures que les victimes ?

**M. Patrick Sobelman.** L'Académie des César ne sélectionne pas les films : nous prenons tous ceux qui sortent et ce sont les votants qui les sélectionnent. Nous avons décidé que, si une personne est mise en examen au moment où elle devrait être nommée, elle ne sera pas mise en lumière et ne viendra pas chercher son César.

Le groupe Respect, qui a fait un travail considérable, a évoqué le problème des films « abîmés » et a proposé une certification. Un film est une œuvre collective, un travail collectif qui engage des centaines de personnes qui le pensent, le fabriquent et le montent. La situation est certes différente selon que la personne en cause est le réalisateur ou acteur principal, ou qu'elle est un autre collaborateur, car le film n'est pas abîmé de la même façon, mais des centaines de personnes ont travaillé et des considérations économiques et morales entrent en

ligne de compte. La certification créée par Respect pour les films abîmés, dès lors que tout ce qui pouvait être fait a été fait, prend en compte la dimension que vous évoquez.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Respect a fait un travail remarquable, mais la certification proposée n'est que le respect de la loi.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est déjà pas mal !

**M. Jean-Marc Dumontet.** La question est éminemment complexe. Il est évident, madame la présidente, qu'il existe un rapport de pouvoir disproportionné et qu'une personne peut tenir une pièce ou un film, et casser une réputation. Dès qu'il existe des jeux de pouvoir, dans quelque milieu que ce soit – tant dans l'Église que dans la politique ou dans l'entreprise –, un décalage total s'instaure entre la puissance absolue de certaines personnes et la situation des autres – lesquels, dans notre métier, sont en outre précaires, puisqu'il s'agit la plupart du temps d'intermittents, qui ne sont pas protégés et ne pourront pas retrouver de travail.

Lorsque nous avons parlé de M. Polanski, il ne s'agissait pas de dérapages qui se seraient produits pendant la réalisation de son film, mais de tout son background. De même, Johnny Depp n'a pas été mis en cause pour des problèmes qui seraient survenus sur tournage de *Jeanne du Barry*, mais pour une affaire d'ordre privé impliquant son ancienne compagne et qui a été jugée. Je n'utiliserai pas – et vous avez eu raison de le relever – le terme « excommunier », mais plutôt celui d'« écarter ». Mais que faire dans un tel cas ? Si vous avez une position tranchée, limpide et très simple, je serai heureux que nous y réfléchissions tous ; reste que la plupart des polémiques, comme celle qui a pu naître à propos de M. Polanski, ne portent pas sur des films mais sur des comportements des acteurs au sein de la sphère privée, ce qui pose problème. Un film est un travail collectif : doit-on décider de ruiner ce travail ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je me permets une incise sémantique : le terme « écarter » peut avoir un caractère temporaire, à la différence de celui d'« excommunier ».

**M. Jean-Marc Dumontet.** Que j'ai corrigé immédiatement !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** « Laver de tout soupçon », « excommunier »... De notre point de vue, la prise de conscience se mesure précisément aux mots utilisés pour traiter ces affaires très compliquées. Il n'y a pas de solution simple en la matière.

**M. Jean-Marc Dumontet.** Je ne voudrais pas que vous tiriez d'un élément de langage des conclusions contraires à tout ce que je fais, à titre personnel. Il y a très longtemps, madame la présidente, j'ai eu la chance de vous accueillir pour jouer *Les Monologues du vagin*, que j'avais décidé de présenter au Théâtre libre. Je vous ai invitée, à une époque où vous n'étiez pas encore représentante de notre pays, parce que j'avais été très choqué par la maltraitance que vous aviez subie dans une émission de télévision. Mes engagements à partir de 2014, bien avant MeToo, avec *Les Chatouilles*, puis avec *Les Monologues du vagin* et la série *Je ne serais pas arrivée là si*, avec Julie Gayet et Judith Henry, ou avec de grandes paroles de femmes, ou encore avec le spectacle sur l'avortement que je présente depuis deux ans, intitulé *Interruption*, ne méritent pas d'être balayés par une petite question sémantique qui, malgré les « petits » procès sous-jacents que je sens venir, traduit seulement une maladresse de ma part, et non pas un propos de fond. Je suis heureux de vous le dire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous vous justifiez à chaque fois en rappelant que vous produisez des spectacles, des pièces de théâtre, et c'est très bien, mais on sent qu'il y a un sujet pour ce qui concerne les situations très concrètes. Vous participez à la

bataille culturelle – même si cette expression est très maladroite – avec une représentation différente de la parole des femmes et la mise en scène des évolutions sociétales en cours. Je l’entends et je vous en donne acte, mais la question ne s’en pose pas moins quand on entre dans le dur, dans les situations concrètes.

Pardon de la question très frontale que je vais vous poser – mais telle est, sans doute, ma mission – sur vos propres positions de pouvoir. Avez-vous conscience du pouvoir énorme que vous avez dans les positions où vous vous trouvez ? Conscience du fait que les voix qui vous valent votre nomination et votre maintien dans vos mandats constituent en soi un pouvoir, lequel vous donne aussi une responsabilité tout aussi grande ?

**Mme Ariane Toscan du Plantier.** Nous en avons d’autant plus conscience que, lorsque nous décidons de retirer de la lumière à un nommé dont nous apprenons en cours de route qu’il pourrait être mis en examen ou qu’il est impliqué dans une affaire, nous allons bien au-delà de ce que la loi nous demande. Enlever de cette lumière un jeune acteur, pour la carrière future duquel il est si important d’être dans la pré-liste des révélations, est pour nous une décision très dure. Nous la prenons dans l’urgence, au titre de la responsabilité qui nous incombe, et nous déclenchons ensuite le travail d’un groupe de parole dans lequel nous rencontrons des associations et des personnes susceptibles de nous aider et de nous éclairer – car les postes que nous occupons ne nous rendent pas plus éclairés que les autres, et nous devons nous entourer d’avis compétents.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C’est toute la difficulté, en effet !

**Mme Ariane Toscan du Plantier.** Nous devons aussi faire voter par la chambre des représentants des mesures que nous voulons faire figurer dans le règlement, et nous avançons sur les chartes que nous sommes plusieurs à instaurer : nos responsabilités nous permettent de faire progresser nos structures. Nous avons donc plus que conscience de ce pouvoir, y compris du risque de casser une carrière – d’un côté comme de l’autre.

**Mme Aude Hesbert.** Les violences sexuelles et sexistes relèvent en effet de l’exercice du pouvoir en général. Il faut donc nous remettre en permanence en question à ce propos. Nous avons du poids sur nos équipes et sur les films que nous sélectionnons, et nous devons donc être exemplaires et essayer de multiplier les contre-pouvoirs, afin que l’équipe puisse avoir une parole libre, y compris hors de la direction, sans avoir peur de sanctions. Un festival ne peut pas devenir un tribunal et ne doit pas se substituer à la justice.

Nous avons, en retour, un devoir d’exemplarité. Lorsque nous invitons un artiste « hommagé » et mettons de la lumière sur un festival, il bénéficie autant de l’image du festival que nous bénéficions de la sienne. Nous devons donc nous poser des questions de morale qui ne sont pas nécessairement incompatibles avec les décisions de justice. La question n’est pas collective, car elle se posera au cas par cas, mais nous avons chacun un rôle à jouer. Une révolution ne se fait pas en un jour. La libération de la parole ne se décrète pas, mais nous devons pouvoir mettre en place les dispositifs qui la permettront.

**Mme Iris Knobloch.** Le Festival de Cannes est très conscient de son pouvoir et l’évolution de l’institution est, à cet égard, intéressante. Avec les éléments dont nous disposons aujourd’hui, nous regarderions sans doute très différemment certaines sélections que nous avons faites voilà des années. Il est important que nous évoluions avec le temps et prenions nos responsabilités. Nous nous posons toujours la question de savoir si le Festival de Cannes est vraiment créé sur des valeurs d’humanité et de respect. C’est notre ligne directrice dans le choix des œuvres et dans tout ce que nous faisons, mais le regard change avec le temps. Je ressens très fort que nous sommes très conscients de notre responsabilité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'aurai une dernière question. Comment pouvez-vous, par vos sélections, être prescripteurs d'une nouvelle façon de faire du cinéma et de voir le monde ? La question est difficile, comme cette audition l'a bien démontré. Comme vous l'avez dit, madame Hesbert, une révolution ne se fait pas en un jour. Une révolution coupe souvent beaucoup de têtes et il y a déjà eu beaucoup de victimes : essayons donc de la conduire doucement, mais sûrement, et avec beaucoup de détermination – vous, nous et tout l'écosystème qui souffre aussi de cette image détériorée.

Voyez-vous des angles morts législatifs, des dispositifs qui vous aideraient – par exemple lorsque s'annonce, comme cela a été le cas au printemps dernier, une prétendue liste noire – qui n'est finalement pas sortie – qui fait planer la menace de grandes difficultés ? N'hésitez pas à nous faire des propositions, afin de ne pas nous reprocher ensuite de ne pas avoir procédé aux évolutions nécessaires.

**M. Thierry Frémaux.** Prescripteurs, nous le sommes, et nous avons conscience de l'être. Nous veillons à ce que nous prescrivons avec les films choisis, dans ce dialogue permanent de fond et de forme, de contenu et d'art.

Quant à savoir comment nous pouvons vous aider, il faut d'abord observer que, dans tout ce que nous évoquons ici, il n'y a pas de règles et nous nous les faisons nous-mêmes, avec des appréciations qui tantôt sont judicieuses, et tantôt ne le sont pas. Nous parlons entre nous, au sein de nos organisations et, plus généralement, entre nous, de ce que nous avons fait ou aurions dû faire.

Nos métiers consistent à montrer des films. Pour ce qui est du Festival de Cannes, pour lequel les inscriptions viennent d'être ouvertes, nous avons rajouté deux lignes aux conditions de la compétition. Chaque production doit ainsi s'engager à ce que le film présenté ait été produit et fabriqué dans des conditions notamment de respect de la sécurité des personnes. Cette phrase n'existait pas jusqu'ici – nous irons plus loin pour les films sélectionnés. Nous trouvons donc tous nos manières de faire.

Je reviens à votre question. Nous pouvons décider de faire un acte ou un discours – nous l'avons tous fait, mais visiblement pas assez, puisque vous ne l'avez pas entendu. Le monde de la culture et du cinéma se remet en cause. Nous sommes convaincus que les choses ont bougé. Mieux vaut, en effet, parler de l'avenir que du passé, que nous percevons pratiquement tous de la même manière.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Sans oublier les victimes !

**M. Thierry Frémaux.** Sans oublier les victimes, bien sûr, et même celles dont nous ignorons qu'elles l'ont été. Se pose en effet – mais c'est un autre sujet – la question de la place des réalisatrices dans l'histoire du cinéma.

Si vous avez le sentiment que nos milieux du cinéma ou du théâtre n'ont pas marqué assez sensiblement ou assez fortement nos convictions, sans doute devons-nous y réfléchir. Nous avons tenté de dire que nous exerçons des métiers complexes, où se présentent des situations complexes et délicates, sur lesquelles nous légiférons généralement d'une manière spontanée et dans l'urgence. Peut-être les échanges de cet après-midi nous inciteront-ils à nous revoir, sans vous ou avec vous, et à décider – puisque nous sommes encore, en quelque sorte, en début de saison – de mieux marquer notre position. Pour nous, au Festival de Cannes, nous en avons tout à fait l'intention et faisons désormais figurer dans nos règlements certaines choses qui n'y figuraient pas jusqu'ici.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On ne sait pas assez que les suffragettes ont notamment gagné grâce à l'aide discrète, mais solide, des « suffragents », c'est-à-dire d'hommes de pouvoir qui les ont aidées à gagner le droit de vote. Peut-être n'y a-t-il pas de révolution féministe qui puisse aboutir sans des complicités bienveillantes au sein des organes de pouvoir. Vous en êtes, et j'espère que vous serez ces accompagnants bienveillants.

\*

\* \*

**17. Audition, ouverte à la presse, de M. Romain Cogitore, co-président de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF), Mme Rosalie Brun, déléguée générale et Mme Myriam Gharbi, cinéaste, membre du conseil d'administration (lundi 2 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous recevons à présent les membres de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF), une association de cinéastes fondée en 1968 : M. Romain Cogitore, coprésident, Mme Rosalie Brun, déléguée générale, et Mme Myriam Gharbi, membre du conseil d'administration.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le monde du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Nos auditions précédentes ont mis en lumière le rôle essentiel du réalisateur dans le bon déroulement du tournage ainsi que son statut de témoin privilégié – et parfois, hélas, d'auteur – des violences, notamment sexuelles et sexistes, qui peuvent survenir avant, pendant et après un tournage.

Le mouvement MeToo a-t-il fait évoluer les pratiques des réalisateurs dans la conduite d'acteurs ? Aborde-t-on désormais différemment les scènes impliquant un contact physique entre les comédiens ? Comment permettre à la parole de se libérer sur le moment, et non des années plus tard, même si cela peut avoir des incidences sur la marche d'un film ? Que faire ensuite d'un film qui aurait été entaché par des faits de violences sexuelles ? Voilà autant de questions sur lesquelles nous souhaiterions vous entendre.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes auditionnées par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « Je le jure ».

*(M. Romain Cogitore, Mme Rosalie Brun et Mme Myriam Gharbi prêtent successivement serment.)*

**Mme Rosalie Brun, déléguée générale de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF).** Il était important pour les cinéastes de la Nouvelle Vague, qui l'ont créée en 1968, que la SRF porte le mot « société » dans son nom, car les cinéastes font société et pensent la société. Nous défendons la liberté et la diversité de création au travers de nombreux combats politiques, d'actions culturelles et d'engagement sociétaux.

En 2022, la Société des réalisateurs de films est devenue la Société des réalisatrices et réalisateurs de films. Quant à la Quinzaine des réalisateurs, son festival créé en 1969, elle

est devenue la Quinzaine des cinéastes. Inscrite dans un processus plus long, cette volonté d'inclusion était primordiale pour nous.

La SRF compte 450 à 500 adhérents, dont 45 % de femmes. Nous sommes fiers d'être beaucoup plus proches de la parité que notre secteur. Il se trouve que notre conseil d'administration, composé d'une vingtaine de personnes, est également paritaire : cela s'est fait naturellement, sans obéir à une quelconque obligation légale.

Nous réfléchissons beaucoup au sujet des violences dans le secteur du cinéma, car nous avons envie d'avancer en commun vers de nouvelles pratiques. Les cinéastes peuvent être à l'origine ou participer à des violences, mais ils peuvent aussi en être victimes. Qu'ils soient d'un côté ou de l'autre, ils sont impliqués et ressentent le besoin d'y réfléchir ensemble. Nous allons sans doute parler beaucoup des violences et du harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), mais il en existe bien d'autres formes, qui peuvent s'exercer à tous les niveaux et à tous les moments de la fabrication d'un film – violence morale, discrimination, précarité sociale, rapport de force.

À la SRF, plusieurs groupes de travail sont dédiés à ces questions. Le groupe « Ripostes » s'intéresse aux violences vécues lors de la sortie en salle – par exemple, lorsqu'une partie de la population attaque le propos d'un film. D'autres groupes de travail portent sur les bonnes pratiques en festival, ou encore sur l'écologie. Je laisserai Myriam Gharbi vous présenter le groupe « Éthique et inclusion », ainsi que nos engagements dans ce domaine et divers axes de réflexion.

**Mme Myriam Gharbi, membre du conseil d'administration de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF).** Cela fait trois ans que j'ai adhéré à la SRF et que je participe au groupe de travail « éthique et inclusion ». J'y ai trouvé un vrai lieu de réflexion collective. Nous ne sommes pas parfaits, mais nous essayons d'avancer. Comment pouvons-nous faire évoluer notre cinéma ? Comment pouvons-nous penser notre cinéma d'auteur ? Comment pouvons-nous faire en sorte qu'à toutes les étapes, de la préparation à la postproduction en passant par le tournage, chacun puisse évoluer dans un espace sain et sûr ? Cela concerne aussi les cinéastes, car ils ne sont pas à l'abri de diverses violences.

J'aimerais tout d'abord vous parler de nos événements pédagogiques.

Cette année, dans le cadre de l'École de la SRF, nous avons organisé lors du Festival du court métrage de Clermont-Ferrand un événement sur le thème « Filmer le corps féminin », où sont intervenues deux de nos membres, Lucie Borleteau et Caroline Deruas Peano.

Nous avons aussi invité Monia Aït El Hadj à nous parler de son métier de coordinatrice d'intimité, dans le cadre d'un atelier auquel participaient l'actrice Suzy Bemba et l'actrice et réalisatrice Ariane Labed. C'était une manière de mélanger les points de vue et d'envisager l'inclusion du coordinateur d'intimité dans la pratique du metteur en scène.

Lors des Rencontres internationales du moyen métrage, à Brive, nous avons organisé une table ronde intitulée « Ça tourne, anatomie des pratiques humaines sur les plateaux, au-delà du miroir : l'agentivité féminine en pratique sur les tournages ». Les intervenantes étaient les réalisatrices Héléna Klotz et Lana Cheramy, l'actrice Agathe Bonitzer, la coordinatrice d'intimité Najoua Ferréol, la chef opératrice et membre de la Commission supérieure technique de l'image et du son (CST) Marie Demaison, la directrice de casting et membre du collectif 50/50 Sophie Lainé-Diodovic.

Ces quelques événements illustrent notre volonté déjà ancienne de faire un travail collectif avec d'autres métiers et partenaires.

Sur un plan plus officiel et politique, la SRF a pris des positions assez fortes dans diverses tribunes. En 2021, notre conseil d'administration a demandé la mise en retrait de M. Dominique Boutonnat de la présidence du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Nous avons opté pour une politique de la chaise vide, renonçant à participer aux réunions tant qu'une telle décision n'était pas arrêtée. Notre position était très tranchée, très claire, mais il faut reconnaître que nous n'avons pas été très suivis par les autres collectifs. En 2022, nous avons publié une tribune sur le manque de parité au Festival de Cannes : seulement cinq réalisatrices pour vingt et un films en lice dans la compétition officielle, cela nous semblait trop peu. En avril 2023, nous avons publié un communiqué de soutien aux victimes de Gérard Depardieu. En février 2024, nous avons témoigné notre soutien à toutes les actrices dénonçant les violences dont elles ont été victimes.

On pourrait se dire que ces communiqués et tribunes ne sont que des écrits, mais ils reflètent un mouvement soutenu par la totalité des adhérents de la SRF. Nous réfléchissons tous ensemble pour progresser dans nos pratiques. Cette année, nous avons intégré Judith Godrèche dans notre conseil d'administration. Sa présence est un honneur et une chance : elle peut nous aider à insuffler une dynamique, à être encore plus présents sur ces sujets.

J'en viens au groupe de travail « Éthique et inclusion », où nous menons une réflexion et des actions autour de la lutte contre les VHSS et contre les actes discriminatoires, qu'il s'agisse de discriminations ethno-raciales, économiques, sociales ou autres. Ce groupe s'inscrit dans une intersectionnalité intéressante : il permet de réfléchir globalement à un système de domination très puissant dans notre secteur, de partager nos expériences et de repérer les creux.

Dans ce cadre, nous travaillons avec des collectifs et des associations. Nous avons ainsi organisé cette année, avec de nombreux collectifs du secteur, une journée de réflexion sur la lutte contre les actes discriminatoires dans le cinéma, durant laquelle nous avons pu confronter nos pratiques et nos points de vue. Elle a donné lieu à des sous-groupes de travail, qui privilégient le mélange des expériences et la mise en commun des trajectoires. Nous organisons aussi des ateliers, l'un d'entre eux ayant été consacré au métier de coordinateur d'intimité. Là encore, l'idée est de rencontrer de nombreuses associations afin de confronter les pratiques et de chercher des solutions ensemble.

Début 2024, nous avons lancé une enquête interne sur la lutte contre les VHSS, qui nous a permis de constater une prise de conscience générale et une envie de prises de paroles. Voici ce que déclarent les répondants : 50 % ont été victimes de discrimination et 54 % n'ont pas trouvé d'interlocuteur à qui en parler ; 61 % pensent que le fait d'être une femme et/ou issu d'une minorité a desservi leur parcours professionnel ; 46 % disent avoir été victimes de harcèlement moral ou sexuel ou d'agression sexuelle dans le cadre professionnel ; 68,5 % estiment que les espaces de création, de l'écriture à la postproduction, sont à améliorer pour qu'ils deviennent sécurisés et sécurisants ; 53 % jugent que MeToo et les récentes prises de parole ont changé leur façon de travailler ; 91,4 % se disent plus vigilants ; 86 % estiment que la désignation d'un référent harcèlement est utile ; 54,3 % jugent la présence d'un coordinateur d'intimité nécessaire.

**M. Romain Cogitore, coprésident de la Société des réalisatrices et réalisateurs de films (SRF).** La présidence de la SRF, composée de trois personnes, est renouvelée chaque année en veillant au respect de la parité. Bien que n'appartenant pas au groupe de travail qui vient d'être présenté par Myriam Gharbi, je me sens très concerné par les VHSS. Je pourrai

témoigner de ma pratique et de mon expérience d'un tournage avec une coordinatrice d'intimité. J'appartiens à une génération qui tient à s'emparer à bras-le-corps de questions telles que la lutte contre les VHSS, la représentation des relations homme-femme et de la diversité à l'écran, ou l'écologie.

Avant d'entrer plus en détail dans ma propre expérience, je voudrais rappeler quelques spécificités du poste de réalisatrice et réalisateur. Tout d'abord, nous n'allons pas sur les tournages des autres. Pour ma part, je ne connais que les plateaux des trois longs métrages que j'ai réalisés en quinze ans. Par ailleurs, nous tournons peu. Chaque film représente néanmoins beaucoup de travail d'écriture, puis de développement. Les organisations de scénaristes vous ont décrit cette situation particulière, régie par le code de la propriété intellectuelle, où aucune rémunération minimale n'est prévue ; il est ainsi tout à fait légal de payer un centime pour un scénario qui a demandé une année de travail. Nous sommes assez seuls au cours de cette étape, qui peut durer de trois à six ans, sachant qu'il faut compter cinq à dix semaines pour le tournage et trois mois à un an pour la fabrication du film.

J'aimerais aussi vous donner quelques éléments de contexte sur les auteurs. Dans un rapport publié en 2003, l'Inspection générale des affaires culturelles (Igc) note une baisse de 30 % du pouvoir d'achat des artistes-auteurs en moins de vingt ans. Dans le rapport de Bruno Racine, publié en 2020, on lit que les auteurs ne reçoivent que 1,4 % des aides directes versées par l'État, ce qui est trop peu. En outre, les auteurs et réalisateurs sont les seuls ayants droit ne bénéficiant pas d'un soutien automatique de la part du CNC. S'agissant de la réalisation, on observe une forte baisse du devis médian des films : il est passé de 4 à 2,7 millions d'euros en une dizaine d'années, c'est-à-dire depuis la signature de la convention collective et de ses annexes, ce qui provoque de grandes tensions et réduit les possibilités de fabrication de films. La majeure partie des auteurs, autrices, réalisateurs et réalisatrices de la SRF évoluent donc dans un contexte de précarité.

Pour ma part, j'ai tourné mon dernier film en 2022, après sept années de développement marquées notamment par la crise sanitaire, qui n'a rien arrangé. Dans ce film, *Une Zone à défendre*, j'avais à cœur d'aborder des sujets actuels tels que la représentation des rapports entre les hommes et les femmes, ainsi que la façon de filmer les corps féminins et masculins et de fabriquer ces scènes. Faire appel à une coordination d'intimité était pour moi une évidence. Jacques Audiard y avait eu recours pour son film *Les Olympiades*, sorti en 2021, et en avait parlé en interview. Comme on ne va pas sur les tournages des autres, j'ai estimé – peut-être naïvement – que c'était la norme. Il m'a semblé évident de faire appel à Monia Aït El Hadj pour les deux scènes très suggérées, dénuées de tout aspect frontal, que j'avais à tourner pour mon film. Début 2017, avant que ce métier n'existe, j'avais d'ailleurs rencontré quelques difficultés pendant un tournage.

Sans revenir en détail sur le processus qui vous a été décrit par les coordinatrices, je peux vous dire que nous en avons parlé avec les interprètes comme d'une cascade à réaliser. Pour moi, il était particulièrement important d'être certain du consentement de mes interprètes. Cette certitude était confortée par la présence d'une médiation, qui donnait à l'interprète la possibilité d'opposer un refus à quelqu'un qui n'était pas le réalisateur. Les scènes qui suggéraient l'acte sexuel étaient très précisément écrites dans le scénario. Pour que l'interprète sache d'emblée que le propos du film n'était pas d'être frontal, je décrivais ce qui resterait hors champ, indiquant par exemple : « dans telle scène, on ne voit pas en dessous du buste ». Cette attention au détail et à la description visait à sécuriser l'interprète.

En dépit de mes efforts, je me suis rendu compte que je n'avais pas tout prévu dans le scénario : lors de la préparation d'une scène de fête avec des personnages secondaires, j'ai pensé qu'il fallait que deux femmes s'embrassent pour faire comprendre qu'elles formaient un

couple. J'ai alors utilisé la médiation de la coordinatrice d'intimité, sans complètement renoncer à ma responsabilité d'auteur et de cinéaste. J'ai appelé chacune des deux actrices pour leur exposer ma demande, en leur disant de rendre leur réponse à la coordinatrice, qui leur reformulerait la demande. L'une des deux actrices, âgée de 35 ans, a tenu à me répondre tout de suite qu'elle était d'accord pour tourner cette scène et que cela ne lui posait aucun problème. L'autre, qui avait 25 ans, m'a dit qu'elle était contente de ma démarche et des précautions prises ; elle est passée par la coordinatrice d'intimité pour accepter la demande.

Dans ma pratique de réalisateur, j'estime être responsable de la bonne marche du plateau, dans la mesure où l'équipe m'accorde sa confiance. Je dois donc veiller aux scènes à enjeux, qui recèlent des dangers potentiels ou des éventualités de violence, même morale. Il me vient à l'esprit une scène avec un grand nombre de figurants : d'un côté, les forces de l'ordre, incarnées pour partie par des policiers d'active et d'anciens militaires ; de l'autre, des altermondialistes, joués par de purs intermittents ou par des gens qui ont réellement vécu ce genre de choses. Je savais qu'ils allaient être face à face, à jouer une situation pleine de tensions, de violences et d'insultes pendant huit heures d'affilée. En début de journée, après avoir salué tout le monde et souligné l'importance de la figuration, j'ai rappelé que nous formions une même équipe où le respect, la bienveillance et la sécurité étaient prioritaires, que nous ne pourrions pas travailler correctement en dehors de ce cadre, que la violence s'exprimerait pendant la prise mais que nous nous devrions le respect absolu dès la caméra éteinte. Tout s'est très bien passé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À titre d'illustration de scènes d'intimité très détaillées, pourriez-vous nous envoyer celles dont vous nous avez parlé ?

**M. Romain Cogitore.** Je le ferai.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourquoi et comment devient-on réalisateur ?

**M. Romain Cogitore.** On arrive à ce métier par de nombreux chemins, sans être arrêté par le barrage d'un concours comme en médecine – c'est ce que m'a dit mon père, médecin, quand j'ai raté pour la troisième fois le concours de l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son (Fémis). On peut emprunter les voies royales que sont la Fémis et les différentes écoles privées ou publiques, ou bien passer par l'expérience du court métrage, de l'assistantat ou de divers autres postes. À la SRF, tous ces chemins sont représentés, que ce soit pour le documentaire, la fiction ou l'animation.

**Mme Rosalie Brun.** Les critères d'adhésion à la SRF sont délibérément très larges, car on peut se sentir réalisateur très tôt. On peut adhérer au collège court métrage dès que l'on en a réalisé un qui a été diffusé dans au moins un festival. Pour le collège long métrage, l'adhésion est possible dès que l'on en a réalisé un qui a été diffusé en France.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'imagine comme la pression qui pèse sur vos épaules est forte, puisque le comportement d'une personne peut mettre à mal un film entier. Et je n'oublie pas que votre association prend son origine dans la Nouvelle Vague, ce qui n'est pas neutre en matière d'appréciation des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Formez-vous vos membres, en dehors des groupes de travail que vous avez évoqués ? Quand le tournage d'un membre actif de la SRF se passe mal, peut-il compter sur un centre d'aide ?

**Mme Rosalie Brun.** L'École de la SRF et les ateliers qu'elle organise autour du court métrage sont des enceintes de discussion entre cinéastes qui favorisent la prévention. Nous

avons plusieurs projets de débats publics. Nous nous sommes battus pour que la formation organisée par le CNC soit aussi obligatoire pour les réalisateurs, mais il nous semble que le droit du travail appelle des initiatives supplémentaires, notamment pour ce qui concerne l'encadrement des horaires et le travail des enfants. Nous comptons élaborer une fiche destinée à nos adhérents et organiser une grande réunion annuelle consacrée à cet enjeu. Prévoir une formation spécifique sur chaque tournage serait plus lourd.

Par ailleurs, nous aimerions depuis un certain temps organiser un grand débat public sur les changements de pratiques chez les cinéastes, en invitant des représentants de diverses générations. Il importe de s'interroger sur le rôle de la violence dans le processus de création et sur les évolutions souhaitables.

Nous ne proposons pas de formations à proprement parler, mais de nombreux temps d'échanges sont dédiés aux VSS. La SRF n'a pas vocation à jouer le rôle de centre d'aide. Si plusieurs membres du conseil d'administration de notre association ont participé activement à la création du collectif 50/50, c'est parce qu'ils considéraient qu'il était nécessaire de créer une structure externe pour traiter de ces questions-là.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Diverses voies mènent au métier de réalisateur. Pensez-vous que la formation dispensée par les grandes écoles est suffisante pour ce qui est du droit du travail ? Qu'en est-il de l'apprentissage des compétences nécessaires au management d'une équipe ? Je pense en particulier à la prise en compte des problèmes humains et de la détection des souffrances sur un plateau. Pour les réalisateurs qui ne sont pas passés par ces écoles, une formation aux bonnes pratiques est-elle prévue ?

**M. Romain Cogitore.** Votre question appelle une réponse subjective, qui ne pourra donc être complète. Pour ma part, j'ai suivi la classe préparatoire Ciné-Sup du lycée Gabriel-Guist'hau de Nantes, qui comprend des cours d'économie et de droit du travail. Au cours de sa vie professionnelle, le réalisateur ou la réalisatrice s'appuie sur son premier assistant ou sa première assistante, qui s'occupe plus particulièrement des questions liées au droit du travail, notamment celles concernant l'amplitude horaire ou le travail des enfants. Même sans formation spécifique, le réalisateur ne peut donc ignorer ces aspects.

**Mme Myriam Gharbi.** Pour ma part, j'ai suivi une formation universitaire avant de devenir première assistante réalisatrice – un poste qui consiste notamment à veiller au respect de la législation, en lien avec le directeur de la production. À l'université, je n'ai eu que très peu de cours d'économie et de droit. Il serait pourtant intéressant d'être formé à ces domaines le plus tôt possible.

Que la SRF organise des débats consacrés à ces questions est une bonne chose, car cela permet aux réalisateurs et aux réalisatrices de se pencher dessus sans être pris par l'urgence des tournages, où il y a toujours dix mille informations à traiter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Votre association reçoit-elle des subsides publics ?

**Mme Rosalie Brun.** Oui, sinon elle n'existerait pas. Nous recevons une subvention assez importante du CNC, mais aussi des aides de la région Île-de-France. À cela s'ajoutent des financements privés, les adhésions de nos adhérents et les ressources issues des organismes de gestion collective pour ce qui relève de l'action culturelle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ces subventions publiques sont-elles conditionnées à l'organisation de formations consacrées aux VSS ?

**Mme Rosalie Brun.** Il faudrait regarder plus en détail nos dossiers de subventions, mais je ne crois pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les subventions de la région Île-de-France sont liées au respect de la laïcité mais, si je comprends bien, il n'y a aucune conditionnalité pour ce qui concerne le respect des corps.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qu'en est-il pour le management des équipes ?

**Mme Rosalie Brun.** Il me semble que la responsabilité en ce domaine revient surtout au producteur, qui doit vérifier que toutes les personnes engagées ont reçu la formation nécessaire.

**M. Romain Cogitore.** On ne se lance pas comme ça dans un long métrage, même modeste, au devis médian tournant autour de 2,7 millions d'euros. Une expérience préalable est requise, quel que soit le chemin de formation suivi par le réalisateur ou la réalisatrice.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comme cela a été évoqué à de nombreuses reprises pendant les auditions, l'employeur pendant le tournage d'un film est le producteur, et c'est à lui qu'incombe la responsabilité de respecter le code du travail.

Le scénario peut-il être considéré comme la base d'un accord contractuel ? Au moment de la signature des contrats, il n'a le plus souvent pas atteint son plein développement ; une comédienne qui aurait à tourner une scène de nu n'a donc pas toujours les moyens de savoir ce qui va lui être réellement demandé. Ne faudrait-il pas plutôt prévoir que ce soit sur des scènes précisément séquencées que s'engagent le réalisateur, le producteur et les comédiens ? Doit-on renforcer les obligations légales en ce domaine ?

**M. Romain Cogitore.** Dans le secteur du cinéma – je mets à part les œuvres audiovisuelles –, ce que l'on soumet à un ou une interprète dont l'accord est décisif pour le montage financier du film, c'est un scénario déjà bien développé, fruit de plusieurs années de travail, et non pas une première version ou un document incomplet. Je ne suis pas un spécialiste des contrats de comédiens, mais j'ai eu l'occasion, il y a quelques années, de lire le contrat d'une comédienne dont une clause précisait qu'elle ne ferait que ce qu'elle voulait, comme elle le voulait, pour les scènes physiques. Il me semble plutôt vertueux qu'il n'y ait pas d'obligation de suivre le texte du scénario à la lettre.

Même quand le scénario est très précis, il contient peu d'éléments s'agissant des limites que peut poser un ou une interprète. C'est là que la coordination d'intimité a toute son importance, car elle permet d'aller dans le détail. À une scène occupant une demi-page dans le scénario correspondraient trois pages de descriptions en tout petits caractères, voire plus. Tout se joue au centimètre près dans le cadrage et les axes de prise de vue.

Je vais vous donner un exemple tiré de l'un de mes tournages. Une interprète avait posé comme limite que sa poitrine ne puisse être filmée. Pour être certaine que sa volonté soit respectée, elle a préféré porter un bandeau enveloppant sa poitrine et son dos plutôt que de s'en remettre à la bonne foi du cadreur ou du réalisateur. Elle a toutefois accepté d'être filmée le dos nu. Comme la chose était impossible avec le bandeau, il a fallu s'arranger avec les coupes pour une scène où elle était censée être nue dans un lit. Nous avons mis en place un protocole de plateau fermé, en limitant le nombre de personnes présentes, afin de lui permettre de retirer le bandeau en nous assurant qu'à aucun moment la caméra ne saisisse des images de ce qu'elle voulait cacher. Je vois mal comment un scénario pourrait rendre compte d'une

organisation aussi détaillée. Cela relève de l'échange et de la discussion plutôt que de la contractualisation.

**Mme Myriam Gharbi.** Quand le scénario est envoyé aux comédiens et aux comédiennes, il est en effet déjà bien développé. Il n'y a pas de surprises.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cet exemple concret, monsieur Cogitore, est très intéressant. À vous entendre, même un scénario d'une grande précision ne peut régler la question du rapport à l'intimité du comédien ou de la comédienne sur le plateau. Cela revient à encourager, pour chaque film, la présence de coordinateurs d'intimité, ou du moins la mise en place d'un dialogue entre le réalisateur et les acteurs. Toutefois, on ne peut être sûr que l'entente se fera.

Prenons le cas d'un scénario prévoyant une scène de nu entre deux personnages, sur la base duquel les comédiens auraient signé leur contrat. Que se passe-t-il si le réalisateur décide ensuite que les deux personnages s'enlacent ? Ce n'est plus tout à fait la même chose. Ce changement appelle-t-il une modification du contrat ? Comment prendre en compte le consentement des acteurs, de la signature du contrat jusqu'à la fin du tournage ?

**M. Romain Cogitore.** La plupart du temps, le scénario est envoyé un an avant le début du tournage, le temps de trouver un financement pour le film. Cela aurait, dans la pratique, peu de sens d'entrer dans un degré de précision trop élevé.

La coordination d'intimité constitue l'une des réponses à cet enjeu. La SRF ne souhaite pas la rendre obligatoire pour les majeurs mais préconise qu'il soit systématiquement demandé aux interprètes, par l'intermédiaire de leurs agents, s'ils souhaitent y avoir recours. Si c'est le cas, la production doit accéder à leur demande. Je citerai le cas d'interprètes incarnant un couple qui ont décidé de s'en passer après avoir discuté avec la réalisatrice, qui leur a décrit chaque plan, bien plus précisément que dans le scénario, et leur a demandé quelles limites ils souhaitaient poser. Cela dépend donc aussi de la relation de confiance qui peut se nouer dans de tels échanges.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Des discussions que nous avons en amont des auditions, il ressort que certaines scènes sont modifiées au moment du tournage, parce que le réalisateur ou la réalisatrice – mais le plus souvent le réalisateur – se rend compte que ce qui était prévu dans le scénario ne lui convient plus. Les changements peuvent concerner les plans, les positions des interprètes ou leur degré de nudité sans qu'ils ou elles disposent d'un temps de réflexion suffisant pour faire part de leur volonté de poser telle limite, de garder tel vêtement, car il faut avancer vite pour tenir les délais du planning.

La présence d'une coordinatrice d'intimité contribue-t-elle à donner davantage de temps aux interprètes et à les aider à mieux définir leurs souhaits, au-delà de l'urgence ?

**M. Romain Cogitore.** Comme pour les cascades, il y a toujours un plan B. La coordinatrice d'intimité pose la question des limites de manière très franche, alors que le dialogue direct peut être entravé par la pudeur des interlocuteurs. Tout est bordé à l'avance et nous nous interdisons, bien sûr, de dépasser les limites au moment du tournage, même en cas d'urgence.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avec l'intervention d'une coordinatrice d'intimité ?

**M. Romain Cogitore.** Il y en avait une lors de mon dernier tournage, mais pas sur le précédent. Une fois la limite posée, il n'est pas question de ne pas la prendre en compte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les témoignages que nous recueillons montrent que des difficultés surgissent quand les changements interviennent dans le feu de l'action, au moment du tournage. Cela rend indispensable la présence d'un tiers pour lever les tensions et empêcher les pressions sur telle ou telle personne.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le métier de réalisateur renvoie à la gestion de la frustration, que le mauvais temps empêche de tourner telle cascade ou que les prestations du comédien ou de la comédienne ne correspondent pas aux attentes. Or la frustration conduit souvent à s'énerver, et il arrive que cette tension se communique au plateau tout entier. Et quand la bienveillance et l'empathie disparaissent, des accidents sont susceptibles de survenir. Je ne suis pas en train de dire que les délits sur les tournages s'expliquent par la frustration que ressentent les réalisateurs, mais cela peut hélas y contribuer.

Je reviens sur une idée que j'ai en tête depuis longtemps : pourquoi ne pas confier à une personne la responsabilité de la bonne vie collective sur le plateau ? Certes, le producteur a un rôle à jouer en ce domaine, mais une fois le film lancé, il travaille souvent sur le projet suivant. Pourquoi ne pas déléguer cette tâche de veiller à l'empathie et à la sympathie pendant le tournage ? C'est sans doute mon côté Bisounours qui s'exprime ici...

**Mme Rosalie Brun.** Si une telle pression s'exerce sur le réalisateur, c'est qu'il travaille sur son scénario depuis plusieurs années. Quand il se retrouve sur le plateau, il a enfin réussi à financer son film et joue alors sa vie. Si cela ne se passe pas comme prévu, les conséquences sont décuplées pour lui. Pour gérer cette frustration, il faudrait changer tout le système du financement du cinéma. Cela ne se limite pas à ce qui se passe sur le plateau.

Il est certain que nous pouvons réfléchir à des solutions à mettre en œuvre pendant les tournages. Aux États-Unis, il existe des *well-being coordinators* : ils interviennent une fois par semaine mais les tournages, bien plus longs qu'en France, peuvent durer jusqu'à six mois. Si une personne devait intervenir ainsi sur le plateau, il conviendrait qu'elle n'appartienne pas à la production. Elle devrait venir de l'extérieur, pour apporter un regard neuf et rendre possible la tenue de discussions en toute liberté.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** De manière très concrète, à quelles conséquences vous expose la dénonciation par une actrice d'une agression sexuelle pendant le tournage d'un film ?

**Mme Rosalie Brun.** Si le tournage est arrêté, il n'y a pas forcément de conséquence financière directe pour le réalisateur, car il a déjà été payé. Reste que son projet, mûri depuis plusieurs années, sera affecté. Si un motif grave ou une catastrophe empêchent de poursuivre le tournage, il faut trouver des solutions. À cet égard, les travaux actuellement menés avec les assurances nous intéressent.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une des raisons pour lesquelles les victimes éprouvent des réticences à parler, c'est qu'elles savent que si elles s'expriment, elles risquent d'interrompre un projet préparé depuis des années et de placer des personnes en difficulté.

Le groupe de travail Respect – réactivité, éthique, sécurité, professionnalisme, efficacité, confiance, transparence – a esquissé quelques pistes. En tant que réalisateurs,

quelles dispositions appelez-vous de vos vœux, notamment en matière législative, pour éviter qu'une agression sexuelle sur un plateau mette en péril tout votre travail ?

**Mme Myriam Gharbi.** À mon sens, l'enjeu renvoie surtout aux assurances. Il est certes nécessaire d'arrêter le tournage pour mener une enquête sur les faits dénoncés, mais il importe de pouvoir le reprendre, car toute interruption met en péril le travail du réalisateur et des équipes.

**Mme Rosalie Brun.** Il faut en effet trouver une solution pour reprendre le tournage après sa nécessaire mise en suspens.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Que pensez-vous de la clause assurantielle actuelle, qui prévoit une indemnité maximale de 500 000 euros dans la limite de cinq jours d'interruption, à condition qu'une plainte ait été déposée ou un signalement transmis au procureur de la République ?

**Mme Rosalie Brun.** Nous n'avons pas d'avis arrêté sur le sujet. Cinq jours, c'est peu. Il faudrait une couverture plus ample.

**Mme Myriam Gharbi.** Le tournage du film est déstabilisé bien avant le dépôt de plainte, compte tenu de la gravité des faits. La solution reste à calibrer.

**M. Romain Cogitore.** Cette question renvoie surtout au rôle de la production, si le réalisateur n'est pas directement mis en cause. J'ai été confronté à une interruption de tournage sur un de mes films, lorsqu'il a été confirmé que j'avais le covid. Nous avons dû nous arrêter pendant deux jours – quatre jours consécutifs en comptant le week-end –, mais tout était entre les mains de la production.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si le tournage a pu être arrêté, c'est qu'une indemnité des assurances couvrirait cette interruption.

**M. Romain Cogitore.** À ma connaissance, cela n'a pas été le cas. C'était une œuvre audiovisuelle et les frais ont été, je crois, partagés entre le producteur et le diffuseur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S'agissant du scénario, deux cultures différentes existent : la française, longtemps caricaturée, dans laquelle le scénario est très souple, voire inexistant, et l'anglo-saxonne, en particulier américaine, où le scénario est très détaillé. Faut-il donner à ce document une plus grande valeur contractuelle ? J'aimerais vous entendre à nouveau sur ce point, car je n'ai pas été totalement satisfait par vos réponses précédentes.

Le scénario raconte aussi une histoire, laquelle permettra éventuellement d'obtenir des aides. Vous avez dit qu'il faudrait peut-être revoir la manière dont les subventions du CNC sont accordées. On sait que le cinéma français existe parce qu'il est très aidé : c'est tant mieux, mais cela confère aussi une responsabilité particulière à ceux qui attribuent les subventions, tant en ce qui concerne le message des films que s'agissant des personnes qui bénéficient de celles-ci. Comment peut-on améliorer les choses ?

**M. Romain Cogitore.** Les tournages deviennent de plus en plus brefs. Pour les films dits fragiles ou fauchés, ils duraient une trentaine de jours il y a une quinzaine d'années ; désormais, c'est parfois vingt-quatre jours. Plus le temps est compté, plus il faut savoir à l'avance ce que l'on va faire, et moins il y a de marges d'improvisation, sauf pour certaines exceptions artistiques.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette accélération peut aussi s'expliquer par l'amélioration des moyens techniques, notamment avec le passage de l'argentique au numérique.

**Mme Myriam Gharbi.** Pas forcément. Avec les pellicules, il fallait certes consacrer plus de temps aux éclairages, mais cela n'explique quand même pas que les équipes soient passées de quarante à douze personnes – sauf lorsqu'il s'agit d'un choix de mise en scène, mais c'est encore autre chose.

**M. Romain Cogitore.** Lorsqu'un film n'a pas été préalablement acheté par une chaîne de télévision ou que son seul diffuseur est un distributeur ayant prévu un minimum garanti, le réalisateur est le garant du scénario. Il va alors essayer de filmer le maximum dans un délai très court et avec des moyens très limités.

Lorsqu'un film dispose de diffuseurs, qu'il s'agisse de plateformes ou de chaînes de télévision qui l'ont préacheté, l'engagement contractuel du producteur vis-à-vis de ceux-ci est plus fort. Dans ce cas, le réalisateur peut être tenu de filmer tout ce qui est écrit dans le scénario ; le défi consiste alors à organiser son temps de travail et à tenir les délais. Mais encore une fois, on s'engage à filmer une séquence, sans que soit détaillé le geste ou le cadrage.

S'agissant d'une amélioration des conditions d'octroi des subventions, nous pensons qu'il serait pertinent d'accorder un bonus pour la coordination d'intimité. Cette dernière peut représenter un coût assez important, car ce travail ne se limite pas à la présence lors des journées de tournage. Il faut dépouiller le scénario en amont, préparer le travail des acteurs et assister aux répétitions. Si l'on ajoute les frais de déplacement, de repas et d'hébergement, le recours à la coordination d'intimité constitue un véritable investissement pour la production.

**Mme Rosalie Brun.** Les scénarios varient beaucoup selon les cinéastes. Certains prévoient tout à la seconde près ; d'autres, comme Agnès Varda, prennent leur caméra et commencent à filmer. Les actes de création sont très différents. Même si l'on peut y réfléchir pour certaines scènes, on ne peut pas toujours utiliser le scénario comme un contrat, car il faut maintenir la liberté créative.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'accompagnement des mineurs est désormais systématique, mais qu'en est-il pour ceux âgés de 16 à 18 ans ? On pourrait d'ailleurs se poser la question pour les jeunes jusqu'à 25 ans. Il nous a été dit que l'accompagnement était loin d'être automatique pour cette tranche d'âge, alors que ces mineurs peuvent être mis en présence de certains produits ou subir des violences, notamment lors de fêtes. Que suggérez-vous pour eux ?

Par ailleurs, les auditions nous ont permis d'envisager les avances sur recettes comme un outil permettant de sanctionner un film ou un réalisateur en cas de non-respect des règles de protection. Qu'en pensez-vous ?

**Mme Rosalie Brun.** Nous sommes favorables à la présence obligatoire de coachs et de coordinateurs d'intimité pour tous les mineurs, jusqu'à 18 ans.

La notion d'intimité est très subjective, et chacun peut avoir un avis très différent sur les limites de celle-ci. Il semble donc nécessaire de proposer systématiquement la présence d'un coordinateur d'intimité, à la limite dès qu'un homme et une femme sont dans la même pièce – ou deux femmes, peu importe. Ce n'est pas au réalisateur qu'il appartient de juger si une scène présente un caractère intime.

Nous sommes tout à fait favorables au renforcement du rôle de sanction du CNC ou d'autres structures. Il avait été évoqué la possibilité de créer une commission *ad hoc* au sein du CNC, qui pourrait être composée de représentants des différentes organisations professionnelles et de personnalités extérieures. Elle permettrait de continuer à réfléchir à toutes ces questions et de faire suite aux travaux de votre commission d'enquête.

**M. Romain Cogitore.** Je précise que le réalisateur n'est pas l'employeur et qu'il n'est donc pas responsable des mesures de protection. Que se passera-t-il si la société de production refuse d'embaucher un coordinateur d'intimité ? Le réalisateur sera-t-il sanctionné pour quelque chose qui n'est pas de son fait lorsqu'il tournera son prochain film, alors même que la société de production sera différente ? Il faudrait donc bien étudier les modalités d'une telle mesure.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Souhaitez-vous aborder avec nous d'autres sujets qui vous semblent importants ?

**M. Romain Cogitore.** La question du remplacement du réalisateur est très épineuse. Les propositions du groupe Respect sont généralement très intéressantes, mais nous sommes plus circonspects s'agissant de celle prévoyant que le réalisateur désigne en amont du tournage une personne qui pourrait le remplacer pour finir le film en cas de simple mise en cause. Lors de son audition, Alice Girard a d'ailleurs mentionné les difficultés qui se posent en matière de droit de la propriété intellectuelle et de droit du travail.

En pratique, un tel remplacement repose sur un commun accord. Ainsi, lors du tournage d'une série documentaire, je me suis trouvé indisponible car mon projet de long métrage s'était débloqué. J'avais prévenu que cela pourrait arriver, et un autre réalisateur m'a relayé. J'avais déjà réalisé un épisode et la moitié d'un autre, mais nous avons décidé après montage qu'il bénéficierait de la totalité des droits pour le deuxième épisode. La loi interdit aux producteurs de se mêler de cette question du partage des droits, qui relève d'un accord de gré à gré entre auteurs.

Nous sommes inquiets des conséquences d'un tel remplacement pour le droit de propriété intellectuelle du réalisateur remplacé à la suite d'une simple mise en cause. Cela reviendrait à l'exproprier de manière irrémédiable de son œuvre, parfois écrite pendant des années. Même s'il est finalement innocenté, c'est le nouveau réalisateur qui en deviendrait le propriétaire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a deux cas de figure : on peut être soit auteur et réalisateur, soit seulement réalisateur. Quand le scénario n'a pas été écrit par le réalisateur, le remplacement de ce dernier est beaucoup plus simple, car son œuvre est achevée à la fin du tournage. Si l'on vous confie un scénario que vous n'avez pas écrit, vous allez percevoir des droits d'auteur sur la réalisation, y compris si vous n'avez réalisé qu'une partie du film. La question est effectivement beaucoup plus complexe lorsque le réalisateur a également écrit le scénario, que le film est le projet de sa vie mais qu'il lui est interdit d'en achever la réalisation.

Cela nous amène à la question des droits durant la durée d'exploitation du film, y compris sur les plateformes. Le droit d'auteur est fondé sur le principe assez simple de la proportionnalité : vous pouvez avoir un contrat qui vous accorde 100 000 euros, mais si le film rencontre un succès planétaire, vous avez quand même le droit de réclamer ensuite 4 millions. Le cadre juridique français est très précis, mais est-il bien appliqué, notamment en cas de diffusion durable sur les plateformes ? La question se pose d'ailleurs aussi pour les comédiens.

**M. Romain Cogitore.** Pour répondre à la première partie de votre question, il faut savoir que la préparation prend trois mois avant le tournage, tandis que ce dernier dure six à dix semaines. Cette préparation est, avec l'écriture, la partie la plus difficile du processus. C'est à ce moment que l'on choisit les décors, les interprètes et bien d'autres choses. On a donc déjà beaucoup fait acte de création avant le premier jour du tournage. Même si l'on tourne seulement pendant trois jours avant d'être remplacé, on aura beaucoup travaillé en amont et il sera difficile de déterminer un prorata.

La SRF dénonce depuis des années les injustices qui découlent d'une rémunération proportionnelle mais non proportionnée. En matière de gestion privée, c'est très simple : nous ne percevons rien sur l'exploitation de nos œuvres. C'est seulement lors de leur diffusion audiovisuelle qu'intervient la gestion collective et que la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) nous reverse des droits.

Nous subissons aussi un archaïsme qui n'a plus lieu d'être : l'avance sur les droits. L'acte d'écriture n'est pas considéré comme un travail et n'est rémunéré que grâce à l'avance sur recettes, avec la proportionnalité que vous avez mentionnée. Dans le secteur du cinéma, comme l'a souligné le rapport Racine, nous bénéficions de 0,5 % à 1 % des recettes avant amortissement, mais nous n'en voyons jamais la couleur, car on nous oppose l'avance *ad vitam aeternam*. Par exemple, si nous avons touché 10 000 euros pour l'écriture du scénario – il n'y a toujours pas de minimum –, on va alléguer sans cesse que 1 % des remontées de recettes représente 900 euros et qu'il ne nous reste plus que 9 100 euros à rembourser... Il en est de même pour les droits au titre de la mise en scène. Nous ne devrions pas être rémunérés par une avance.

Au demeurant, la pratique des sociétés est telle que, lorsque l'une d'entre elles fait un bénéfice, c'est une erreur comptable. L'organisation de holdings et de groupes de sociétés permet qu'il n'y ait aucun amortissement. Nous ne touchons donc rien, ni avant ni après amortissement. Là encore, une réforme est absolument nécessaire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci beaucoup pour vos contributions. Nous reviendrons vers vous au moment de la parution du rapport, qui devrait avoir lieu en avril.

\*

\* \*

**18. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Riton Dupire-Clément et Mme Chloé Cambournac, membres de l'Association des chef.fe.fs décorateur.ice.s de cinéma (ADC), Mme Sandrine Jarron et M. Omid Gharakhanian, membres du Collectif des assistant.e.s décorateur.ice.s de cinéma et de l'audiovisuel (AADAC), Mmes Sabine Chevrier et Alexandra Laval, membres de l'Association des métiers associés du décor (MAD), Mme Chloé Simoes et M. Simon Tric, membres de l'Association française des accessoiristes de plateau (AFAP), et Mmes Emmanuelle Ollé et Maelys Deschard, membres du Collectif des ensemblier.ère.s et régisseur.euse.s d'extérieurs français (CERF) (lundi 2 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous concluons nos auditions du jour avec différentes associations et collectifs représentant les professions du décor dans le cinéma et l'audiovisuel.

M. Riton Dupire-Clément et Mme Chloé Cambournac sont membres de l'Association des chefs décorateurs de cinéma (ADC) ; Mme Sandrine Jarron et M. Omid Gharakhanian du Collectif des assistants décorateurs de cinéma et de l'audiovisuel (AADAC) ; Mmes Sabine Chevrier et Alexandra Laval de l'Association des métiers associés du décor (MAD) ; Mme Chloé Simoes et M. Simon Tric de l'Association française des accessoiristes de plateau (AFAP) ; Mmes Emmanuelle Ollé et Maelys Deschard du Collectif des ensembliers et régisseurs d'extérieurs français (CERF).

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Vous êtes nombreux : vous avez sans doute beaucoup à nous dire – je vous en remercie. Vous pourriez commencer par détailler les fonctions que vous exercez et les conditions dans lesquelles vous travaillez.

Cette audition, ouverte à la presse, est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Riton Dupire-Clément, Mme Chloé Cambournac, Mme Sandrine Jarron, M. Omid Gharakhanian, Mme Alexandra Laval, Mme Sabine Chevrier, Mme Chloé Simoes, M. Simon Tric, Mme Emmanuelle Ollé et Mme Maelys Deschard prêtent successivement serment.)*

**M. Riton Dupire-Clément, membre de l'ADC.** L'ADC, créée en 2006, compte soixante-dix-sept membres – cinquante-quatre hommes, soit 70 %, et vingt-trois femmes, soit 30 %. Ses premiers objectifs étaient de nous faire connaître et de nous permettre de nous rencontrer, car nous avons peu l'occasion de nous croiser, de dialoguer et de faire respecter une déontologie. Il s'agit notamment de fonder la compétition lors des castings sur la dimension créative et artistique, et non sur des critères financiers. Au fil des années, nous avons développé la volonté de faire œuvre de pédagogie auprès des autres départements de l'équipe du tournage. Paradoxalement, beaucoup des gens présents sur un plateau ignorent comment fonctionne l'équipe déco, la masse de travail et le nombre de personnes requises, et qui fait quoi. Le plus souvent, ils découvrent le décor clés en main. Plus généralement, nous voulons faire connaître du grand public le travail des chefs décorateurs et de tous les métiers de la décoration – il en existe plus de vingt, qui rassemblent un nombre de postes encore supérieur. Ils sont en effet trop souvent invisibilisés et méconnus.

**M. Omid Gharakhanian, membre de l'AADAC.** La décoration rassemble les métiers de la création et de la coordination, qui regroupent les dessinateurs, les graphistes, les assistants et coordinateurs éventuels, ceux de l'ensemblier, c'est-à-dire le meublage et l'accessoirisation des décors, ainsi que les métiers de la tapisserie et de la construction – menuiserie, peinture, machinerie de décors, serrurerie, staff et sculpture. Le chef décorateur, à la tête du département, s'entoure de trois interlocuteurs clés : le premier assistant, l'ensemblier et le chef constructeur. Nous exerçons nos métiers dans le cinéma, la production audiovisuelle – téléfilms, séries et productions pour des plateformes numériques – et la publicité, pour des productions françaises ou internationales. Nous formons une équipe dans l'équipe : nous rassemblons 20 à 30 % de l'effectif de la production en période de tournage, avec un nombre de techniciens qui va de 10 à plus de 200. Sous la responsabilité du chef décorateur, nous gérons de façon autonome un budget propre, dont le premier assistant décorateur assure le suivi. Négocié en début ou en cours de projet avec la production et son

représentant, le directeur de production, il représente 6 à 15 % du budget global de fabrication, en fonction de l'importance des décors, de la présence ou non de décors en studio et de l'époque à laquelle se déroule le scénario. Il prévoit les salaires des techniciens du département, charges patronales incluses, les achats et les locations des éléments de décor ou nécessaires à la fabrication des décors.

Notre travail commence très en amont, six à dix-huit semaines avant le tournage, pour assurer la conception des décors, le suivi des repérages, le choix de la répartition entre décors naturels et studio. Il se termine plusieurs jours ou semaines après le tournage. Une partie plus ou moins importante de l'équipe travaille principalement en préparation du tournage ou parallèlement à son déroulement. Ce travail implique l'utilisation de structures adaptées : ateliers, bureaux, espaces de stockage notamment. Nous sommes souvent géographiquement séparés du reste de l'équipe.

De ce fait, les membres de notre équipe ne sont que rarement, voire jamais en contact avec le tournage. Nous déplorons que ces métiers soient souvent invisibles et que peu d'employeurs, producteurs ou directeurs de production, prennent le temps d'installer des conditions équivalentes à celles prévues pour le tournage – indemnités repas, lieu de restauration, locaux de travail chauffés et salubres. Cette discrimination et les conditions de travail empêchent de prévenir certaines situations de violence, morale ou sexuelle, et déconnectent les techniciens des référents et même des employeurs. Souvent, les membres de nos équipes ne connaissent ni le visage ni le nom des référents harcèlement ; parfois, ils ignorent même ceux du directeur de production. Une poignée d'entre nous seulement assure l'interface avec le reste de l'équipe : le chef décorateur, le premier assistant décorateur, l'ensemblier et le régisseur d'extérieurs.

Pourtant, nous devons collaborer étroitement avec les autres départements, comme la mise en scène – nous obéissons à la direction artistique du réalisateur et aux contraintes du plan de travail – et la régie, pour le suivi des repérages et l'accès aux lieux de tournage. Nous sommes également en lien avec le chef opérateur, le chef électricien et le chef machiniste pour définir avec eux l'éclairage et la façon de filmer les décors. Nous sommes en contact avec les responsables des costumes, pour nous assurer de l'harmonie des couleurs et des motifs et de l'insertion des personnages dans leur lieu de vie. Nous travaillons avec les responsables des effets visuels pour la composition de l'image et, parfois, pour l'extension numérique de notre travail. Étant donné le poids financier de notre activité, nous collaborons avec l'administration et la production. Là encore, ce sont principalement le chef décorateur, le premier assistant décorateur, l'ensemblier et le régisseur d'extérieurs qui assurent ces interactions.

Le seul membre de notre équipe continuellement présent en plateau est l'accessoiriste plateau, qui est en quelque sorte notre ambassadeur durant le tournage. Les autres disparaissent souvent avant que celui-ci ne commence et réapparaissent après sa fin, pour le démontage, à l'exception d'une poignée d'entre nous, présents à chaque nouvelle livraison de décor.

**Mme Sandrine Jarron, membre de l'AADAC.** Le premier assistant décorateur est le collaborateur direct du chef décorateur. Avec lui, il établit le budget estimatif de la décoration ; il participe à la conception des décors et supervise la partie technique. Il assure le suivi du recrutement et l'organisation de l'équipe décoration. Il assure l'interface avec le directeur de production. À l'échelle du département décor, il est à la fois directeur de production et premier assistant-réalisateur – maître d'œuvre, RH et comptable.

Depuis quelques années, le métier a beaucoup évolué. À la charge artistique et organisationnelle s'ajoute désormais une charge administrative accrue, tandis que les temps de préparation sont de plus en plus courts et les budgets de plus en plus serrés. À l'exception

de quelques rares projets bien financés, chaque film n'a qu'un premier assistant décorateur. Souvent seul, il a peu d'occasions de dialoguer avec ses pairs. C'est pourquoi, en 2020, nous avons décidé de nous rassembler en un collectif qui nous permette de discuter de nos pratiques, de mettre en commun nos expériences, de définir une charte et de proposer des solutions pour renforcer nos acquis, améliorer notre cadre de travail et nos salaires.

L'AADAC compte soixante-quatorze membres appartenant aux secteurs de la fiction audiovisuelle, de la publicité et du cinéma. Deux tiers sont des hommes, un tiers des femmes ; ils sont âgés de 35 à plus de 65 ans.

Il n'existe pas de formation certifiante au métier de premier assistant décorateur. Presque aucun de nos membres n'a reçu de formation en management, en administration ni en comptabilité. Nous tirons nos connaissances de l'expérience de terrain, accompagnée, dans le meilleur des cas, d'une formation artistique qui peut aller de l'architecture aux arts décoratifs.

**Mme Alexandra Laval, membre de la MAD.** Je suis deuxième assistante décoratrice, non-cadre ; je fais partie de ce que nous appelons communément le bureau – au sens littéral. J'ai deux casquettes : je peux dessiner les plans des futurs décors ou travailler comme graphiste pour créer des logos, des affiches, des faux papiers, des montages photo.

L'association MAD a été créée en 2012, pour réunir et défendre de manière transversale ceux qui exercent les différents métiers du décor, du chef décorateur au troisième assistant, parce que les chefs décorateurs avaient refusé que ceux qui exercent d'autres métiers que le leur adhèrent à l'ADC. Nous réunissons principalement des ensembliers, des régisseurs d'extérieurs, des premiers et deuxièmes assistants décorateurs. Le nombre de nos adhérents varie selon les années de 60 à 100 personnes, dont 63 % sont des femmes. De plus en plus épuisés par le travail, les gens ont du mal à s'investir dans une association.

Nous travaillons par groupes sur des sujets comme l'écologie, les studios, les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) et le harcèlement moral. Nous ne sommes pas un syndicat ; lorsque nous recueillons des témoignages de violences ou de souffrance au travail, nous avons conscience de nos limites.

En collaboration avec Didier Carton et l'ADC, nous avons notamment rédigé un guide des bonnes pratiques, à la suite de témoignages de jeunes, parfois encore étudiants, décrivant des situations terribles auxquelles ils avaient été confrontés dans des équipes de décoration. Nous pourrions vous le transmettre.

Le MAD a réformé ses statuts pour s'ouvrir aux jeunes qui débutent dans le métier, en les dispensant de payer les frais d'adhésion.

Après l'affaire Adèle Haenel en 2019, le MAD et Les Monteurs associés ont organisé des réunions consacrées aux VHSS qui ont eu lieu avec les autres associations des métiers du cinéma et Didier Carton, dans les locaux de la commission supérieure technique (CST).

Je souhaiterais vous faire part de mon expérience et des témoignages de membres du MAD depuis 2012 – essentiellement des membres du bureau et des ensembliers. Il s'agit de notre contribution, à notre niveau – cela n'a pas la valeur d'une étude.

**Mme Emmanuelle Ollé, membre du Cerf.** Le Collectif des ensembliers et régisseurs d'extérieurs français, créé en juin 2024, regroupe 136 personnes expérimentées, 104 femmes et 32 hommes, qui travaillent dans le cadre des conventions collectives des productions cinématographiques et audiovisuelles. Dans un souci de partage et d'entraide,

nous avons créé ce collectif pour rassembler ceux qui occupent les postes d'ensemblier et de régisseur d'extérieurs – dans notre jargon, les cadres chargés du meublage et de l'ensemblier. Au sein du département décoration, l'équipe de meublage se caractérise par sa proximité avec les équipes de la mise en scène, des costumes et du plateau. Après une analyse approfondie du scénario et une phase de recherche stylistique, historique et parfois sociologique, l'ensemblier conçoit le meublage et l'accessoirisation des décors, en collaboration étroite avec le chef décorateur d'un côté et avec le régisseur d'extérieurs de l'autre. Ce dernier joue un rôle de pivot avec le plateau, notamment l'accessoiriste plateau, pour fournir les accessoires de jeu mentionnés au scénario, que les comédiens et les figurants manipulent ; il se tient prêt à répondre aux demandes de dernière minute.

Pour assurer ces tâches très variées, l'équipe compte également des assistants ensembliers, troisièmes assistants, accessoiristes aux meubles et rippeurs, c'est-à-dire les personnes qui transportent en camion les meubles et accessoires et nous suivent dans la mise en place du meublage. Nous sommes tous véhiculés et nous nous déplaçons quotidiennement, au gré de nos recherches chez les loueurs, les antiquaires, les collectionneurs. Ce n'est pas la moindre des particularités de notre travail : le temps passé dans la circulation, en Île-de-France notamment, est un facteur supplémentaire de stress et de fatigue, dans des journées déjà intenses. L'équipe meublage emploie au minimum cinq personnes ; selon l'ampleur du projet, elle peut en compter plus de vingt-cinq. Il faut les coordonner en permanence. Cette tâche revient à l'ensemblier et au régisseur d'extérieurs, qui ont suivi un parcours artistique et n'ont pas reçu de formation de management. Nous apprenons les bonnes pratiques avec le temps, mais cela demande plusieurs années d'expérience.

**Mme Maelys Deschard, membre du CERF.** Nous arrivons au cours des premières semaines de préparation, juste après le chef décorateur et le premier assistant décorateur, pour travailler à l'élaboration artistique des différents décors. Nous participons à la phase de tournage pour assurer la livraison des décors. Nous contribuons également aux finitions et rangements de la fin de film. Notre équipe est donc présente durant la totalité du processus de fabrication des décors d'un tournage, qui peut durer de quatre à plus de neuf mois : cela demande beaucoup d'énergie et d'endurance. L'ensemblier et le régisseur d'extérieurs occupent des postes à responsabilité particulièrement exposés au stress, en raison de la pression permanente du tournage et de l'enchaînement des livraisons de décors, qui se déroule à un rythme soutenu. Il faut ajouter les changements de scénario ou de plan de travail, de plus en plus fréquents : pour garantir le bon déroulement du tournage et satisfaire les exigences des réalisateurs, très peu freinées par la production, nous devons y répondre quoi qu'il arrive, souvent en dehors de nos heures de travail. Une journée de tournage coûte cher : le droit à l'erreur n'existe pas et rien ne doit entraver la bonne marche de l'œuvre commune. Nous devons donc nous adapter en permanence, dans des délais très courts ; pour la plupart des autres professionnels du tournage, notre temps de création est difficile à concevoir ou à percevoir.

Finalement, nos métiers sont complexes car ils imposent de satisfaire les exigences artistiques dans un temps de plus en plus réduit, avec des préparations réduites et des budgets difficilement tenables. Nos conditions de travail se dégradent, ce qui engendre des heures supplémentaires non rémunérées et rend le terrain propice au harcèlement moral, que l'on peut subir mais aussi faire subir, parfois sans s'en rendre compte. Dans ce domaine, les attentes de notre collectif sont élevées. La prise de conscience est en marche ; nous devons remettre en question les mauvaises habitudes, ancrées depuis trop longtemps.

**Mme Chloé Simoes, membre de l'AFAP.** L'AFAP, créée en 2011, compte quatre-vingts membres, dont trente-trois femmes. La proportion de femmes augmente mais elles ne sont encore que 30 % des cinquante et un titulaires, contre 65 % des assistants.

L'accessoiriste de plateau est le seul membre de l'équipe déco à travailler essentiellement avec l'équipe de tournage. Après une très courte préparation, il ne quitte plus le plateau. Il est chargé de mettre en valeur le décor, tel que le chef décorateur l'a conçu. Il doit répondre aux besoins, prévus et imprévus, de la mise en scène. Il veille à la justesse artistique et technique de l'utilisation des accessoires et du décor à l'image. Il accompagne les comédiens dans les actions du scénario et dans l'usage de tous les accessoires jouants. Actuellement non-cadre, l'accessoiriste est parfois secondé d'un assistant, mais il reste très isolé sur le plateau, où il est éloigné de l'équipe déco et de sa hiérarchie. Les femmes sont particulièrement exposées aux aides non demandées et aux conseils condescendants. Plus ou moins expérimenté, toujours au contact des ego dominants du plateau, l'accessoiriste est tenu de satisfaire les désirs du réalisateur et de veiller au confort des comédiens. Souvent, il intervient jusqu'à la dernière seconde avant le « moteur », parfois pendant la prise de vue. Ce poste est donc très exposé à la pression du tournage et rend celui qui l'occupe vulnérable face aux comportements abusifs.

À titre personnel, j'ajoute que nous, femmes accessoiristes, continuons de nous battre et de nous affirmer aux côtés de nos collègues masculins, non sans difficultés, mais avec toujours autant de ferveur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez été plusieurs à soulever le problème du harcèlement moral ; par ailleurs, vous soulignez que vous êtes rendus vulnérables, ce qui ouvre la porte aux violences sexuelles et sexistes. À quelles situations concrètes de violences avez-vous été confrontés ?

**Mme Alexandra Laval.** J'ai été confrontée au harcèlement et aux agressions sexuelles d'un chef décorateur. J'étais vulnérable parce que je passais du poste de troisième assistante à celui de deuxième assistante. Il m'a promis beaucoup mais il passait son temps à me dire que je travaillais mal ; il se collait à moi en permanence. Il me faisait rester tard au bureau, il fermait ma porte et il essayait de m'embrasser – c'est arrivé plusieurs fois. Sinon, il me faisait venir dans son bureau, il fermait la porte et il essayait de m'embrasser. Il est toujours en activité mais je pense que depuis quelques années, il se tient à carreau.

J'ai aussi connu du harcèlement moral, provoqué par la pression constante que nous subissons, et par les budgets de plus en plus restreints. C'est variable : certains chefs arrivent à négocier ou à renégocier avec la production et à protéger leurs équipes ; d'autres n'y parviennent pas, ce qui a des répercussions sur les subalternes, qui doivent suivre le rythme, travailler le week-end et faire des heures supplémentaires non payées – être constamment sous pression.

**Mme Chloé Cambournac, membre de l'ADC.** Le cinéma, l'audiovisuel et, depuis peu, les plateformes imposent des méthodes de travail différentes. Les cadres ne sont pas tous aussi confortables ; dans certains, les temps de préparation se réduisent, les scénarios ne sont pas écrits quand on commence le film, ce qui oblige à préparer le travail et à organiser les équipes selon des estimations, avec des formations minimales ou inexistantes, notamment en management. Tout cela soulève la question essentielle de la responsabilité. Quelle est la responsabilité pénale d'un chef d'équipe, qu'il soit chef décorateur ou ensemblier ? Toute œuvre de fiction est un prototype : on essaie de la créer mais les paramètres changent. Un comédien n'est pas disponible pour jouer comme c'était prévu dans le plan de travail, par exemple : tout le plan de travail change, donc toute l'organisation des équipes chargées d'installer les décors – c'est stressant.

Les barèmes de salaire dépendent du budget prévisionnel de fabrication hors frais fixes de la société de production. Lorsqu'il est inférieur à 3,1 millions, la production peut

recourir à l'annexe III de la convention collective. Dans cette configuration, les hauts salaires sont soumis à participation, comme si nous étions coproducteurs du film. Le salaire des chefs décorateurs par exemple est divisé par deux ; ceux des plus petits postes sont quasiment égaux à ceux versés dans le cadre de films en annexe I.

Un film en annexe III ne demande généralement pas de construction : nous essayons de prévoir des décors regroupés, notamment avec des huis clos ; les déplacements d'équipe sont peu nombreux, comme les décors. En effet, il est difficile de trouver des gens compétents pour travailler sur des films en annexe III ; le plus souvent, ils sont nouveaux dans le métier. Quand on est un chef déco confirmé qui aime le cinéma d'auteur, on peut avoir envie d'aider un jeune réalisateur à faire émerger son idée. J'accorde beaucoup d'importance à ce travail-là : la création française est encore très forte ; ce que le cinéma français arrive à faire est magnifique, même s'il y a beaucoup de films – j'en suis très fan.

En tant que chef déco, j'ai vécu une expérience compliquée. Je participais à un film en annexe III, pour lequel n'étaient prévus que des décors naturels, avec des interventions ponctuelles de démeublage, de remeublage et un peu de peinture. Finalement, nous ne trouvons pas les décors ; le tournage se rapproche. Il faut trouver un studio pour fabriquer un décor, or je n'ai pas d'équipe de construction. Au lieu de continuer à réfléchir à la conception des décors, je dois donc monter une équipe et trouver un lieu de tournage. Tout le système des studios français est sous pression depuis l'arrivée des plateformes, parce que les lieux ne sont pas assez nombreux. On nous propose les studios de la Friche la Belle de mai à Marseille, libérés par l'arrêt de la série *Plus belle la vie*. Nous arrivons sur ces plateaux : ce sont de vrais plateaux de cinéma, avec de nombreux sols, plafonds, murs. C'est très bien, en plus il n'y a rien à construire – j'ai une pratique écologique du métier, je suis donc ravie de trouver des éléments à réemployer.

Une semaine plus tard, j'apprends qu'après son rachat par une chaîne de télévision, *Plus belle la vie* reprend. Le tournage se rapproche encore. On nous propose une friche. Cela ressemble à un studio, c'est une grande boîte, mais il n'y a aucune facilité : les toilettes sont à 500 mètres, il fait 50 degrés, il y a des trous, pas d'électricité. Le travail pour aménager le lieu de façon à recevoir les équipes dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité demande un temps que je n'ai pas. Je ne m'étais jamais trouvée placée comme cela dans une friche alors que le calendrier est encore celui d'un tournage en studio. Malheureusement, je mets toute mon équipe en panique, contre mon gré. Mon chef constructeur commence à diviser par deux ses plans pour aller plus vite. Je devais accompagner ma jeune première assistante, qui n'avait l'expérience que d'un long-métrage ; en studio, ça allait, mais pas en friche. Nous nous sommes trouvés dans une situation de harcèlement, parce que nous n'avions pas l'effectif suffisant, qu'elle a dû se dépêcher de trouver des matériaux de construction en étant sous pression : elle s'est trompée dans une commande, ce qui a provoqué des hurlements, etc. La situation était horrible. Humainement, j'ai pris en charge mes équipes et nous avons résolu la situation. Mais je ne sais pas quelle est ma responsabilité pénale. En tant que chef de poste, j'ai un rôle spécifique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez personne vers qui vous tourner pour répondre à vos questions ?

**Mme Chloé Cambournac.** La seule personne que je consulte est Didier Carton, du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production de films.

**Mme Chloé Simoes.** Pour ce qui est de mon expérience du harcèlement sexuel, j'ai été agressée par un acteur dans un ascenseur, à l'occasion de ma première expérience d'assistante accessoiriste. J'en ai tout de suite parlé à un chef machiniste qui a réagi très

vivement et en a référé à Laurent Grellier, lequel en a parlé au directeur de production. Ce dernier a demandé à l'acteur en question de ne plus remettre les pieds sur le plateau.

Je passe sur tous les conseils et réflexions sexistes que je reçois – par exemple lorsque j'utilise une visseuse pour enfoncer un clou. Ce sont des choses fréquentes pour les femmes évoluant dans le secteur de la décoration.

S'agissant de la violence morale, un directeur de production m'a payée pour que je me taise et que je ne saisisse pas les prud'hommes à la suite d'une affaire de harcèlement moral qui s'était soldée par un licenciement sans cause.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pouvez-vous nous donner plus de précisions ?

**Mme Chloé Simoes.** Cela s'est déroulé dans le cadre d'une grosse production américaine. La *props master*, autrement dit la régisseuse d'extérieur – qui était soumise, semble-t-il, à une forte pression – était très harcelante : elle nous écrivait jour et nuit, week-ends compris, des messages assassins, dans lesquels elle nous disait que nous faisons mal notre travail d'accessoiriste. Je n'ai rien dit jusqu'à ce qu'un jour, elle m'agresse verbalement ; je lui ai alors répondu sur le même ton, mais pas spécialement vulgairement. Elle m'a alors progressivement mise à l'écart, m'empêchant de venir lors des présentations d'accessoires. Elle ne me répondait plus. Puis, le premier jour de mon nouveau contrat mensuel – que je n'avais pas encore signé –, je me suis fait virer. J'ai demandé pour quelle raison : on m'a répondu que c'était une question de chimie, que ça ne fonctionnait pas entre cette personne et moi. J'ai suggéré que nous allions aux prud'hommes. On m'a alors proposé de revenir travailler si je le souhaitais, ce que j'ai refusé. On m'a alors dit qu'on me paierait quand même.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** « On », c'est la production ?

**Mme Chloé Simoes.** Oui. On ne m'a pas exactement dit qu'on me donnait 1 300 euros pour que je me taise mais, selon moi, cela s'apparentait à cela.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment expliquer le morcellement qui caractérise votre secteur d'activité et qui limite grandement votre capacité à vous défendre ? J'inclinerais à penser que cela a été savamment organisé. Peut-être vous encourage-t-on à ne pas travailler ensemble bien que vous fassiez le même métier à des niveaux hiérarchiques différents – comme l'attestent les fonctions représentées dans vos associations et collectifs : chef décorateur, assistant décorateur, métiers associés au décor, accessoiriste de plateau, ensemblier et régisseur d'extérieur. Autrement dit, vous distinguez-vous uniquement par votre place dans cette chaîne hiérarchique formelle ou y a-t-il d'autres spécificités qui rendent cette structure hiérarchique toujours pertinente ?

**M. Omid Gharakhanian.** Même si nous appartenons tous au même département, nous faisons face à des problématiques et à une temporalité spécifiques. Chacun de nos corps de métiers a son fonctionnement propre. Le chef décorateur est notre chef d'orchestre ; l'assistant, qui est son maître d'œuvre, s'occupe principalement des relations humaines et des questions organisationnelles et techniques. Les ensembliers forment une équipe autonome qui travaille en vase clos avec le chef décorateur sur le mobilier. Une autonomie similaire se retrouve pour la construction, le graphisme, etc. Il nous arrive d'échanger, notamment au sein de l'association MAD, sur les problématiques transversales. Toutefois, on trouve assez peu de points communs entre des corps de métiers comme la construction et l'ensemblier dans l'organisation du travail, voire en ce qui concerne les problématiques de violence. Leur composition est également différente. Alors que l'ensemblier s'est beaucoup féminisé, la

menuiserie, par exemple, est demeurée quasi exclusivement masculine : il en découle des problèmes de sexisme car il est très difficile d'introduire des femmes dans un tel milieu, même si cela tend à s'améliorer depuis quelques années. Inversement, lorsque j'ai travaillé dans l'ensemblage, il m'est arrivé d'être en concurrence avec une femme ; dans un cas, c'était son premier projet alors que, pour ma part, j'avais dix ans d'expérience. On m'a dit que j'étais nettement plus qualifié mais qu'étant un homme, je n'avais pas la sensibilité suffisante pour exercer ce métier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Que signifie avoir de la sensibilité et pourquoi faut-il de la sensibilité pour être ensamblier ?

**M. Omid Gharakhanian.** Je me suis posé les mêmes questions, d'autant plus que j'ai été écarté près d'une dizaine de fois parce qu'on estimait que j'étais moins capable artistiquement qu'une femme. De la même façon, parmi mes collègues, des femmes n'ont pas été embauchées dans des équipes de construction ou à des postes de rippeur, parce qu'on considère qu'une femme est physiquement moins capable qu'un homme. Si le sexisme est présent au sein de notre département, chaque sous-département connaît une situation différente. Nous nous sommes rassemblés dans des collectifs propres à nos métiers pour échanger sur ces problématiques, comparer nos expériences et les faire remonter auprès de nos collègues.

**M. Riton Dupire-Clément.** À la différence d'autres départements, la décoration fait appel à une multitude de métiers, qui connaissent chacun une situation spécifique. Dans le cadre de notre hiérarchie pyramidale, on trouve un chef d'orchestre, des assistants puis les personnes travaillant au sein des sous-départements, qui ont des compétences spécifiques, que ce soit en tapisserie, en menuiserie, en réalisation de plans, etc. Pour ma part, je suis chef décorateur mais je serais tout à fait incapable d'exercer nombre de ces métiers. Il existe une hiérarchie de métiers et une hiérarchie au sein de chaque équipe.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La pyramide hiérarchique est un terreau qui rend possible, à mes yeux, des rapports de force et de domination. Comment expliquer un tel pouvoir hiérarchique alors que chaque membre du département de la décoration joue un rôle irremplaçable ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une question, en complément : lorsque vous avez connaissance d'un problème dans l'un de vos corps de métiers, à qui en référez-vous ?

**Mme Chloé Cambournac.** Pour compléter les réponses apportées à la question précédente, les équipes de décoration, dans le cinéma, présentent la particularité d'être montées pour un film donné. Il en découle une certaine précarité et une relative fragilité, car on ne sait pas si on va retravailler avec les mêmes équipes par la suite. On doit construire, en très peu de temps, une relation professionnelle fondée sur la confiance. On est tout le temps mis à l'essai. De surcroît, nous avons tous dû exercer plusieurs métiers, dans des proportions variables, ce qui nous donne plus ou moins la capacité de comprendre le fonctionnement de l'équipe et les moyens de l'améliorer. J'ai beaucoup souffert de la pyramide hiérarchique en tant qu'assistante et ensamblière. J'essaie d'organiser mes équipes avec davantage de souplesse.

**M. Omid Gharakhanian.** En cas de conflit ou de violence, la règle est d'en référer d'abord à son supérieur direct.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S'il est l'auteur des faits, cela pose un problème.

**M. Omid Gharakhanian.** En ce cas, on passe à l'échelon supérieur, qui est généralement le premier assistant décorateur. Si celui-ci ne répond pas favorablement, on peut remonter jusqu'au chef décorateur. À côté de cette structure hiérarchique, on trouve le référent harcèlement, et, au sommet de la pyramide, le directeur de production. Toutefois, au moment où nous commençons à travailler – bien avant le début de tournage –, le référent harcèlement n'est souvent pas encore choisi et, lors du tournage, nous sommes éloignés géographiquement et avons notre propre temporalité. L'équipe connaît rarement le référent, même si son nom figure sur les documents de la production, tels que les mails et la feuille de service. Compte tenu du caractère très mouvant de notre équipe, nous n'avons pas tous nécessairement connaissance de ces documents. Nous ne connaissons pas forcément le visage ou les coordonnées du directeur de production, qui représente l'employeur. Il arrive que l'information se perde.

Parmi les pistes de réflexion, nous avons évoqué la possibilité d'avoir des référents multiples dans le cadre d'un projet donné, particulièrement au sein des départements isolés comme la décoration. Pour l'avoir expérimentée sur un tournage, je peux témoigner du fait que cette organisation fonctionne très bien. Les corps de métiers se sentent plus en confiance et sont plus à même de faire remonter les informations grâce au référent placé en leur sein.

**M. Simon Tric, membre de l'Association française des accessoiristes de plateau.** Pour revenir à la hiérarchie, il faut rappeler qu'un tournage s'articule autour d'un réalisateur, qui exerce quasiment une autorité de droit divin : nous sommes tous là pour répondre à ses désirs artistiques. Au sein de l'équipe de décoration, tout le monde met en œuvre les choix artistiques qui ont été faits. Généralement, cela se fait dans l'enthousiasme, car nous sommes attachés au projet, nous aimons notre métier et l'univers dans lequel nous évoluons. Cela étant, la majorité des gens ne peuvent exprimer leur opinion, ce qui est dans l'ordre des choses car des décisions doivent être prises pour que le projet avance. Le système hiérarchique est très fort dans le cinéma, ce qui peut favoriser des comportements quasiment féodaux. Souvent, il n'y a pas de réponse possible. La volonté artistique peut parfois devenir un peu abusive. Cela a plus à voir avec une troupe militaire qu'avec une troupe de théâtre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le fait que vous ne puissiez donner votre opinion, que vous soyez contraints d'obéir et de vous adapter, dans un temps très court, sans pouvoir exprimer les difficultés auxquelles vous êtes confrontés rend possible, selon vous, le harcèlement moral ou la violence au travail ?

**M. Simon Tric.** Je n'ai pas vocation à donner mon opinion sur tous les choix artistiques réalisés sur un tournage. Je suis à ma place, et cela ne me brime pas. Pour que le projet avance, il faut que les décisions soient prises à un certain niveau et que chacun les applique. Cela étant, lorsque des comportements posent problème, on a tous une bonne raison de ne rien dire. Nous concluons des contrats de courte durée, qu'il faut en permanence renouveler. Nous devons ménager notre réseau professionnel. Je n'ai jamais été victime de harcèlement, si ce n'est, assez fréquemment, de plaisanteries. J'ai moi-même pu ricaner à ce type de blagues parfois stupides. Cela se fait, quasi mécaniquement, par volonté de préserver une bonne relation. J'ai certainement dû ne pas me rendre compte que cela pouvait être blessant pour des personnes se sentant concernées – même si cela n'était pas dirigé contre quelqu'un en particulier. On peut être un harceleur ou, en tout cas, solidaire du harcèlement, sans s'en rendre compte, sous l'effet d'une sorte d'instinct de conservation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela s'apparente à un phénomène de cour ou, en tout cas, à une solidarité de plateau. Cela témoigne aussi, peut-être, de la volonté d'éviter les conflits pour que le projet se réalise.

**M. Simon Tric.** Il est certain que, dans ce milieu, il faut éviter les conflits. Il est très rare que quelqu'un crie sur un plateau, à part, peut-être, un réalisateur. On n'élève jamais la voix car il faut préserver la machine et éviter toute interruption. C'est une des règles non écrites du cinéma, et du plateau en particulier. Cela concerne plus le plateau que l'équipe de décoration, mais nous sommes tous soumis à ce fonctionnement quasiment militaire, qui impose qu'on élimine tous les grains de sable. C'est le rôle, en particulier, du premier assistant réalisateur que de faire en sorte que tout soit bien huilé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les violences peuvent représenter des grains de sable ?

**M. Simon Tric.** Oui, elles le sont à l'évidence. Chacun a tendance à les nier. MeToo fait remonter des ressentis que les victimes gardaient pour elles-mêmes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour ces propos. C'est la première fois que nous entendons quelqu'un évoquer ces problèmes. Les gens font peu état de la nécessité de la cohésion pour que les projets aboutissent. Jusqu'à présent, chacun nous avait dit qu'il avait fait ce qu'il fallait faire et qu'il n'y avait pas de difficultés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a deux façons d'éliminer les grains de sable, autrement dit, les conflits : on peut soit les nier ou les dissimuler, ce qui crée irrémédiablement des conflits plus importants, soit les reconnaître et travailler sur le sujet collectivement. Au-delà du référent pour les violences sexistes et sexuelles, ne manque-t-il pas quelqu'un, sur vos lieux de travail, pour prévenir les conflits et favoriser le vivre-ensemble, comme on en trouve aux États-Unis ? La structure pyramidale ne permet pas de traiter réellement ces questions.

**Mme Chloé Cambournac.** D'après ce que j'en sais, les productions américaines consacrent beaucoup de temps à la préparation du film, ce qui permet de le tourner dans les conditions prévues. En France, c'est très particulier, car c'est tout le temps la galère : il y a toujours un comédien qui n'est pas disponible, un décor qui flanche, un événement imprévu. C'est le chaos permanent. Ce n'est pas propre à nos équipes mais à l'écosystème du cinéma. « C'est un problème de plus de moins », entend-on souvent, ce qui signifie qu'on a résolu un problème qui s'était ajouté, mais on est confronté à un grand nombre de problèmes de plus, qui s'ajoutent à nos journées de travail.

**M. Omid Gharakhanian.** L'image que donnent les tournages américains est très illusoire. On a l'impression que tout se passe comme prévu mais ces tournages sont mille fois plus sujets aux violences que les tournages français. Aux États-Unis, un certain nombre d'intervenants ont pour rôle d'offrir une image de façade, en organisant des réunions sur la prévention du harcèlement, en déployant un peu partout des équipes chargées de la santé et de la sécurité pour s'assurer que tout le monde va bien. En réalité, les Américains considèrent qu'il faut répondre quelle que soit la demande, puisqu'ils mobilisent les moyens. Il est dans leur culture de travailler plus de douze heures par jour, week-ends compris. Nous devons donc être disponibles vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, ce que n'autorise évidemment pas la loi française. On est plus écouté dans le cadre d'un projet français ; l'humain y occupe une place plus centrale.

**Mme Emmanuelle Ollé.** Je confirme, pour avoir travaillé sur plusieurs projets de ce type. On est broyé par la machine. Les violences sont à tous les niveaux. Il n'y a pas de place pour l'humain. *The show must go on* – le spectacle continue. On ne peut pas être malade, on n'existe plus. On entre dans ce genre de projet comme on entre au couvent : on est coupé du monde. On devient soi-même une espèce de machine de guerre ; on travaille sans compter. Il faut que, nous-mêmes, nous arrivions à dire stop à tout cela. Mais on est pris dans un

engrenage : les exigences sont si élevées – y compris celles que nous nous appliquons à nous-mêmes : nous ne voulons pas livrer des décors qui ne seraient pas beaux.

À la fin du film, on se dit tous avec soulagement qu'enfin, on va revenir à la vie normale. Mais est-ce normal de se dire ça chaque fois, d'être aussi épuisé, physiquement et moralement ? Un épuisement qui vient aussi des différentes formes de violences que l'on a subies.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Parlez-vous des États-Unis ou aussi de la France ?

**Mme Emmanuelle Ollé.** Aussi de la France. Ce phénomène peut concerner de petits projets, faute de budgets : on se plie en quatre pour le film. Nous n'avons pas droit à l'erreur, nous faisons le dos rond jusqu'à des burn-out dans les équipes.

L'entrée en jeu des plateformes a aggravé les choses.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez un CCHSCT qui semble inconnu de tout le monde. Pourriez-vous nous en dire plus, le cas échéant en rectifiant cette impression si elle est infondée ?

**M. Riton Dupire-Clément.** Je n'ai l'expérience que de films français – des longs-métrages, non des séries. Cela étant dit, le cinéma est non seulement de l'art ou du divertissement, mais une industrie, qui coûte cher à la fabrication. De ce fait, la pression existe également dans le cinéma français.

La hiérarchie quasi militaire vient de là. On n'a pas le temps de tergiverser. Il faut des décisions, des décideurs, des responsables pour aller vite, parce qu'on court toujours après le temps.

La production nous demande de faire des économies – comme à tous les départements, mais nous le mesurons d'autant plus en décoration que nous gérons notre budget –, d'être toujours moins chers. Cela crée une pression énorme pour baisser les devis, ce qui implique une productivité accrue, donc des heures supplémentaires – évidemment non payées – et le fait que des personnes vont jusqu'aux limites de leur sécurité physique et mentale, voire au-delà. Dans ces conditions, il est très compliqué de prendre le temps de dire stop.

**Mme Sabine Chevrier, membre de l'association MAD.** Nous avons réfléchi à la question du référent. Tout le monde ne réagit pas de la même manière ; il faut donc un dispositif pluriel. Certaines personnes préféreront parler à leur famille, d'autres à une collègue, d'autres encore appelleront le référent VHSS du plateau, quand certains s'adresseront à celui de la production, qu'ils ne croisent pas, ou Audiens, pour bénéficier d'un anonymat total. Il est important de conserver cette pluralité de recours.

Avant l'introduction des référents VHSS, nous avons eu un problème impliquant une troisième assistante déco et un chef décorateur. L'équipe n'arrivait pas à en parler. Elle s'est tournée vers une autre équipe déco d'un autre film, qui a transmis à son chef décorateur, lequel a appelé son homologue pour lui dire : « Maintenant, tu arrêtes. » Et ça a marché.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous entendons souvent ce genre de récit. Le problème est qu'une personne qui harcèle ou agresse peut recommencer sur un autre

plateau ; or j'ai l'impression qu'il n'y a jamais de trace écrite ni – ou rarement – de dispositif permettant de protéger à long terme les salariés des futurs plateaux.

**Mme Sabine Chevrier.** C'est pour cela, et pour briser l'omerta, qu'il nous paraît important que les référents, qui ont le statut de lanceurs d'alerte, transmettent les signalements à une personne extérieure, par exemple Didier Carton, du CCHSCT. Nous en avons discuté avec lui : si un nom revient deux fois, cela veut dire qu'il y a un schéma et le CCHSCT est alors à même de déclencher une enquête. Le problème est que ses membres ne sont que deux sur le terrain : Didier Carton et Ghania Tabourga. Peut-être l'intervention de personnes extérieures est-elle en tout cas l'une des solutions, de même qu'au stade de l'enquête, pour ne pas laisser le directeur de production et le producteur être à la fois juges et parties.

**Mme Sandrine Jarron.** Il est très compliqué de parler quand on fait partie d'une équipe, à cause de la précarité de l'emploi. Nous sommes employés pour une période très courte ; il faut plaire et réussir son travail pour être rappelé et travailler à nouveau. Dans ce contexte, parler nous fragilise.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous en avons bien conscience. C'est le cœur du sujet. Résoudre ce problème libérera sans doute massivement la parole.

**M. Omid Gharakhanian.** Il existe aussi des situations où les choses se passent bien. Les tournages où les questions de la violence et des conditions de travail sont abordées très tôt par l'employeur et prises en compte par les chefs de poste se déroulent généralement de façon très saine. Il faut rappeler l'importance du temps de préparation d'un film. Quand on peut prendre le temps d'aborder les problèmes financiers, considérer les variables, rediscuter de l'aspect artistique avec le metteur en scène et des conditions financières avec la production, cela crée un climat propice à la prévention des violences. Sur les quelques tournages que j'ai vécus – il y en a eu pas mal ces dernières années, malgré tout – où le chef décorateur et la production étaient à la fois très professionnels et très humains, le climat était beaucoup plus apaisé, et la parole libérée, parce que les techniciens se sentaient en confiance.

Répetons que la présence de l'employeur sur le terrain – quand les producteurs passent dans les bureaux et ateliers déco – crée un climat favorable à l'équipe. C'est à plus forte raison le cas quand il existe des référents dans chaque département ou, du moins, autant qu'il est possible. Ainsi, les gens se sentent rassurés et les agresseurs potentiels sont un peu moins tentés de laisser libre cours à leurs envies ou de laisser s'exprimer leur stress. C'est important de dire qu'un tournage peut aussi être chouette !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous n'en doutons pas. Nous voulons seulement empêcher les situations graves.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On pourrait instaurer l'obligation pour les référents VHSS de rédiger un rapport, ne serait-ce qu'à des fins statistiques.

L'organisation et la hiérarchie ne sont pas nécessairement synonymes de harcèlement ni de mal-être. L'empathie et l'écoute n'empêchent pas la réussite d'un projet. Mais elles ne sont pas toujours au rendez-vous. Quelles sont vos préconisations pour que les choses se passent mieux ?

**Mme Maelys Deschard.** Il faut que tout le monde soit formé et qu'on parle le même langage concernant les limites à ne pas franchir. Ainsi, chacun pourra se confier à n'importe quel collègue, qui saura l'aider à transmettre l'information.

**Mme Chloé Cambournac.** Je reviens à la question de la responsabilité. C'est une bonne chose que l'employeur vienne sur le plateau, même si les producteurs ne savent pas vraiment ce que nous faisons. Cependant, comme cheffe décoratrice, c'est moi qui choisis mes collaborateurs, bien que je ne sois pas leur employeur. S'il y a un cas de harcèlement dans mon équipe, suis-je responsable au pénal ? Au civil ? Cette question me dépasse. Pour moi, il y a une responsabilité des chefs d'équipe – l'ensemblier, le chef constructeur, le chef décorateur et même le premier assistant –, qui doivent avoir conscience de ce qu'implique le fait de constituer une équipe et des conditions nécessaires pour que les choses se passent bien.

**M. Riton Dupire-Clément.** C'est particulièrement vrai des postes encadrants. On peut regretter qu'il n'existe pas de formation certifiante. La carte professionnelle, qui a été supprimée, était un gage d'expérience.

Pour que les choses se passent bien – ce qui est le cas dans nombre de tournages –, il faut un outil de travail de bonne qualité, c'est-à-dire qu'il faut disposer du nombre de personnes et du temps nécessaires pour fabriquer les décors afin qu'on puisse travailler sereinement. L'absence de ces moyens facilite les dérapages.

**Mme Sabine Chevrier.** La formation est la clé. Pour lutter contre le harcèlement moral, il faudrait une formation au management. En décoration, les chefs d'équipe gèrent énormément de personnes sans y avoir été formés : chacun fait en fonction de ce qu'il a vécu. Or il existe un management par la terreur. D'autres associations ont suggéré que la visite médicale à Thalie Santé, obligatoire pour tous, y compris les jeunes non diplômés, soit l'occasion d'une formation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ou de leur demander ce qu'ils ont vécu. Excellente idée.

**M. Riton Dupire-Clément.** Cette visite n'a lieu qu'une fois tous les quatre ans.

**Mme Emmanuelle Ollé.** Ou tous les cinq ans, selon les postes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faudrait donc en accélérer le rythme.

J'imagine qu'entre vous, vous savez qui est maltraitant parmi les réalisateurs, les producteurs et les autres corps de métier. Comment procédez-vous ? Par évitement ? Refusez-vous du travail pour cette raison ?

**Mme Chloé Simoes.** On m'a proposé de faire le film de Roman Polanski. J'ai dit non. La personne qui me le proposait m'a demandé si c'était parce que j'étais indisponible, j'ai répondu que non, mais que je ne voulais pas travailler avec cette personne. J'ai tendance à donner ouvertement les raisons de mes refus. Mais, comme cela a été dit, dans notre milieu, il faut toujours chercher à plaire. Si on décide de se positionner face à des violences sexistes et sexuelles avérées, on risque de se faire « griller » et de ne plus jamais travailler. D'ailleurs, je ne travaille plus avec la personne qui m'avait appelée pour ce projet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Donc refuser de travailler avec une personne potentiellement violente, c'est se priver de travail.

**Mme Emmanuelle Ollé.** Il existe bien une stratégie d'évitement. Dans le milieu, on se parle et on « blackliste » des personnes, ainsi que des productions qui ne sont pas assez à l'écoute et ne nous donnent pas les moyens de travailler sereinement. Il arrive donc, en effet, que nous nous privions de travail pour ne pas nous exposer à des situations qui nous rendent

trop malheureux au travail. Mais tout le monde hélas n'a pas la possibilité de le faire. Les jeunes qui entrent dans la profession ne se rendent pas tout de suite compte de ce qui se passe et ne peuvent pas forcément se permettre de refuser un projet – nous sommes tous intermittents du spectacle.

**Mme Maelys Deschard.** Les noms circulent. Ça va très vite. Il suffit de déconseiller tel ou tel par téléphone. Ensuite, tout dépend de la question de savoir si on veut aller au casse-pipe ou non... C'est très personnel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si des jeunes sont sollicités par une équipe dont vous savez qu'elle sera toxique, vos organisations peuvent-elles les protéger ? Dans quelle mesure les prévenez-vous ou intervenez-vous ? Peut-on éviter à une personne d'être exposée à des violences ou faut-il qu'elle se rende compte par elle-même pour, ensuite, refuser le film suivant ?

**M. Omid Gharakhanian.** Comme association, nous n'avons malheureusement pas cette possibilité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être que si.

**M. Omid Gharakhanian.** Nous ne sommes pas forcément au courant au moment voulu. Au fond, la seule façon de protéger véritablement quelqu'un, c'est de lui donner un autre travail. Si on participe au même projet, on peut être présent et agir lorsque cette personne est confrontée à une équipe toxique ; sinon, la temporalité d'un tournage fait qu'on n'aura aucune prise sur la situation – à moins de lui dire de laisser tomber le film parce qu'on peut lui en proposer un autre sur le tournage duquel on sait que les gens sont corrects. Comme association, nous n'avons pas de vrai pouvoir sur les productions ni sur les tournages. Et si nous nous impliquons, nous aurons le même problème que le technicien en question : nous ne serons plus rappelés, individuellement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En politique, face à ce genre de problème, nous nous contactons entre féministes pour nous entraider. C'est parce que tout le monde le fait que les risques individuels sont amoindris.

**Mme Sabine Chevrier.** Au MAD, le statut du jeune madien a pour but de créer ce type de solidarité, de fraternité, de sororité. De même, au sein de l'association des scripts, un jeune qui entre dans le métier a le soutien d'une personne expérimentée à qui il peut faire appel en cas de problème. Il faut aussi mentionner les syndicats.

**Mme Alexandra Laval.** Seuls 6 % des professionnels du cinéma et de l'audiovisuel sont syndiqués, face à des producteurs qui le sont à plus de 80 % – ce sont d'ailleurs leurs syndicats que vous avez reçus. Un technicien syndiqué a peur que cela se sache et d'être blacklisté. Nous avons un problème dans nos équipes : les gens n'arrivent pas à se fédérer ; ils ont trop peur de ne plus avoir de travail ou d'être harcelés.

**Mme Chloé Simoes.** J'aimerais faire part d'une expérience personnelle du harcèlement moral. Un chef accessoiriste avait eu des propos extrêmement violents à mon égard, aux yeux de tous – c'était une humiliation publique. Dans ma détresse, j'ai appelé un des accessoiristes de l'AFAP, qui a décidé de contacter le président de l'association, lequel a téléphoné au chef accessoiriste en question pour lui dire : « Qu'est-ce qui se passe, là ? Ça ne va pas bien ? Vous ne pouvez pas agir comme ça envers elle. » Et il lui a donné un avertissement : au prochain comportement de ce type, il serait définitivement exclu de l'association. Ce n'est pas une punition énorme, mais...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** ...mais c'était tout de même un *shame*, un moyen de lui faire honte.

**Mme Chloé Simoes.** Cela l'a fait connaître de tous.

**M. Riton Dupire-Clément.** En ce qui concerne la prévention pour les jeunes techniciens et techniciennes, nous n'avons pas d'outil pour synthétiser les informations. Nous sommes très isolés. Personne ne sait quand une production nous appelle, personne n'est au courant du fait que nous nous engageons dans tel ou tel projet. Dans ces conditions, la prévention est très difficile. Il existe des groupes WhatsApp, le bouche-à-oreille fonctionne : les noms circulent – mais *a posteriori*. Je n'ai pas connaissance de gens qui se renseignent après avoir été sollicités pour un projet et avant d'accepter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En tout cas, c'est informel. Mais ils pourraient contacter votre association après avoir intégré l'équipe.

**Mme Chloé Cambournac.** J'avais travaillé sur un film avec une collègue ensemblière dont c'était la première expérience dans ce métier. Quelques mois plus tard, elle m'a appelée tout enthousiaste parce qu'elle avait été contactée par un chef déco et qu'elle pensait que ça allait être formidable. Ça s'est très mal passé avec lui. J'ai proposé d'envoyer un petit mail gentil à ce chef décorateur, simplement pour lui montrer qu'il y avait des gens vigilants autour d'elle, une sorte de marraine. Je lui ai même fait lire le brouillon, mais elle a refusé. Et ça a été l'enfer.

Il faut tenir compte de la fragilité de la personne qui subit ce genre de comportement et qui ne veut pas être aidée, qui dit qu'elle va y arriver toute seule. J'aurais peut-être dû lui faire une petite violence et envoyer quand même le mail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quand on est soudé, qu'on se parle et qu'on est représenté par des organisations, on se protège. C'est le concept du syndicat. Dans d'autres pays, il existe des guildes puissantes. De plus, la hiérarchie, dites-vous, est très présente au-delà même de toute reconnaissance officielle – pas de diplôme obligatoire, pas de carte professionnelle, etc. Cela pose un problème de formation.

Ne faudrait-il pas renforcer l'organisation syndicale pour réguler tout cela ? L'omerta ne facilite pas la résolution des conflits. Réciproquement, l'organisation en groupe permet de surmonter la peur.

**M. Simon Tric.** Le problème n'est pas la hiérarchie en soi, mais l'usage qu'on en fait. La hiérarchie peut même faciliter les choses si le supérieur hiérarchique est attentif à ces questions.

Les associations sont un espace de circulation de la parole, un outil – dont il faut s'emparer pour qu'il serve. C'est plus ou moins faisable, cela se fait plus ou moins et, quand cela se fait, le mécanisme fonctionne à peu près. Mais il reste interne à l'association, qui n'a pas la force d'un syndicat.

Bien entendu, si les syndicats étaient plus forts, beaucoup de problèmes pourraient être traités de manière bien plus efficace. Le taux de syndicalisation chez les techniciens et la faiblesse de leurs syndicats sont un obstacle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais les syndicats ont-ils toujours soutenu les salariés victimes ?

**M. Simon Tric.** On ne leur donne peut-être pas assez de moyens pour s'emparer du problème.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les moyens et les pouvoirs du CCHSCT seront l'un des enjeux du rapport de la commission d'enquête.

**Mme Chloé Cambournac.** Même si le CCHSCT n'est pas un syndicat.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En effet, mais des représentants des syndicats y siègent.

**M. Omid Gharakhanian.** Les syndicats ont beaucoup gagné en importance ces dernières années, notamment dans le cadre du mouvement des 20 % dans la production audiovisuelle. Le taux de syndicalisation des techniciens a très fortement augmenté, même s'il reste assez bas – nous pâtissons encore de l'omerta : on sait très bien qu'apparaître comme syndiqué entraînera une fin de non-recevoir de la part de beaucoup d'employeurs, alors même que 80 % d'entre eux sont syndiqués. Je pense que la tendance s'inverse, car les derniers travaux des syndicats ont porté leurs fruits. Le chemin est encore long, mais nous sommes sur la bonne voie.

**Mme Sabine Chevrier.** Dans un contexte de pression et, parfois, de harcèlement moral, chacun est sous tension et fait moins attention à l'autre. Les gens sont devenus moins solidaires.

Je voulais également attirer votre attention sur l'importance de sécuriser le suivi des soins parce que les choses sont compliquées pour un intermittent du spectacle qui tombe malade, notamment s'il s'agit d'une dépression ou d'un burn-out.

**Mme Chloé Cambournac.** L'AFAR, l'association française des assistants réalisateurs de fiction, a distribué il y a une dizaine de jours un questionnaire auprès des équipes et de nos collectifs et nous avons déjà obtenu 400 réponses. On voit bien que c'est un sujet qui touche.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les études montrent qu'il suffit de poser la question pour que les gens répondent. Ne pas poser la question est une manière de ne pas vouloir voir. Il faut donc systématiser ce genre d'enquête.

**M. Riton Dupire-Clément.** Je voulais dire un dernier mot : l'intermittence est d'abord une précarité, qui fragilise énormément.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour le temps que vous nous avez accordé, pour la qualité de vos réponses et pour le courage de vos témoignages.

\*

\* \*

**19. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Alexandra Clément, membre du bureau du Syndicat des producteurs et créateurs de programmes audiovisuels (SPECT), M. Vincent Gisbert, délégué général, et Mme Audrey Ellouk Barda, déléguée générale adjointe, Mme Amanda Borghino, déléguée générale adjointe de l'Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA), M. François Caillé, délégué aux affaires sociales, et Mme Aline Panel, membre du conseil syndical de l'USPA, Mme Nora Melhli, présidente du collège Audiovisuel du Syndicat des producteurs indépendants (SPI) et Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales, et M. Jean-François Besse, vice-président de l'Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF) (jeudi 5 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous recevons ce matin les représentants des producteurs d'œuvres et de programmes audiovisuels. Nous accueillons, pour le Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT), Mme Alexandra Clément, membre du bureau, M. Vincent Gisbert, délégué général, et Mme Audrey Ellouk Barda, déléguée générale adjointe ; pour l'Union syndicale de la production audiovisuelle (Uspa), Mme Amanda Borghino, déléguée générale adjointe, M. François Caillé, délégué aux affaires sociales, et Mme Aline Panel, productrice et membre du conseil syndical ; pour le Syndicat des producteurs indépendants (SPI), que nous avons déjà reçu ici au titre du cinéma, Mme Nora Melhli, présidente du collège audiovisuel, et Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales ; enfin, pour l'Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF), M. Jean-François Besse, vice-président.

Vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Nous avons d'ores et déjà procédé à de nombreuses auditions relatives au cinéma, mais il nous semble que le monde de l'audiovisuel présente des spécificités qui peuvent avoir un impact sur la survenue de violences et la capacité des victimes à parler. Je pense notamment aux séries qui se développent sur un temps long, aux émissions de télé-réalité, dont le principe même recèle à mon sens une forme de violence, mais aussi aux émissions en public, qui se déroulent sur un temps très court et portent en elles un facteur de risque spécifique. Nous souhaitons vous entendre sur la façon dont les producteurs exercent leurs responsabilités juridiques dans ces différents cadres.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes entendues par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « Je le jure ».

*(Mme Alexandra Clément, M. Vincent Gisbert, Mme Audrey Ellouk Barda, Mme Amanda Borghino, M. François Caillé, Mme Aline Panel, Mme Nora Melhli, Mme Louise Lebecq et M. Jean-François Besse prêtent successivement serment.)*

**M. Vincent Gisbert, délégué général du SPECT.** Le SPECT, créé en 2004, représente majoritairement des producteurs indépendants et compte cinquante-cinq adhérents. Spécificité de la production audiovisuelle, la taille et la structure des sociétés varient beaucoup, puisque de très petites, petites et moyennes entreprises (TPE et PME), que l'on pourrait qualifier de familiales, côtoient des groupes de taille intermédiaire, souvent constitués autour d'un producteur, ainsi que quelques grands groupes, qui se sont formés plus récemment.

Historiquement, le SPECT rassemblait des producteurs de flux – jeux, magazines, divertissements –, mais il s'est récemment diversifié et compte désormais des producteurs de fictions, de documentaires et de spectacle vivant, un genre particulier néanmoins couvert par la convention collective nationale de la production audiovisuelle (CCN PAV).

Le SPECT est une organisation patronale représentative et signataire de la CCN PAV. À ce titre, il participe activement au dialogue social dans les branches, notamment en siégeant au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production audiovisuelle (CCHSCT PAV), lequel est présidé depuis sa création par l'un de nos adhérents, Laurent Jullien, que vous avez auditionné.

Le syndicat est très impliqué dans les différentes instances sociales du secteur : l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), Audiens, Thalie Santé et la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'audiovisuel (CPNEF AV). Il est également membre de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC), une organisation représentative nationale et multiprofessionnelle couvrant l'ensemble du champ du spectacle vivant et enregistré, qui traite des questions sociales, notamment des violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de la mode.

**Mme Amanda Borghino, déléguée générale adjointe de l'USPA.** Je vous remercie de nous offrir l'occasion de rappeler tout ce que fait la production audiovisuelle en matière de lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), de protection des mineurs et de coordination d'intimité, ainsi que de présenter ce que nous souhaiterions accomplir à l'avenir pour améliorer le signalement et le traitement des situations problématiques.

L'USPA est le syndicat patronal majoritaire dans la branche. Créée en 1962 et dirigée depuis 2022 par Iris Bucher, elle représente 42,8 % de la masse salariale et environ 200 adhérents, qui produisent exclusivement des œuvres patrimoniales – fictions, documentaires, spectacle vivant. Comme les autres organisations représentées ce matin, nous siégeons au sein de plusieurs organismes paritaires. Notre bureau et nos commissions sont entièrement paritaires.

La CCN PAV couvre 6 000 entreprises, dont plus d'un tiers ne déclarent que des CDD d'usage quand 40 % d'entre elles ne déclarent qu'entre un et cinq permanents. L'USPA représente des groupes de taille moyenne, des sociétés plus modestes, mais également des grands groupes de médias tels Mediawan, Banijay ou Fédération, qui emploient 127 000 salariés. La moitié des salariés permanents et 41 % des agents en CCDU sont des femmes.

Nos systèmes de production diffèrent grandement de ceux du cinéma, ce qui explique entre autres l'hétérogénéité des démarches entreprises. Le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) aide le secteur audiovisuel à hauteur de 4 000 heures de programmes, alors qu'il soutient environ 200 films. De très nombreuses personnes sont employées sur les tournages et participent à nos processus de production, dont la plus grande spécificité est leur caractère très industriel.

**Mme Nora Melhli, présidente du collège audiovisuel du SPI.** Le SPI a été créé il y a près de cinquante ans. Il représente plus de 520 sociétés de production cinématographique, implantées dans l'ensemble du territoire – environ 40 % des entreprises adhérentes du SPI sont situées en région. Le SPI est partie prenante des négociations relatives à la régulation de l'écosystème cinématographique et audiovisuel : dans ce cadre, il s'attache à défendre les principes de diversité culturelle et de liberté de création.

Le collège audiovisuel du SPI, que je préside, regroupe des sociétés qui produisent des fictions, des documentaires, des captations de spectacle vivant et des créations numériques. Le SPI est représentatif dans trois branches professionnelles, celles de l'audiovisuel, du cinéma et des films d'animation. À ce titre, il est présent dans les différentes institutions paritaires et professionnelles du secteur ; il participe activement à la définition et à la mise en œuvre de la politique sociale des branches. Il compte parmi les membres fondateurs de la FESAC.

**M. Jean-François Besse, vice-président de l'AFPF.** Fondée en 1972, l'AFPF regroupe des PME implantées partout en France, y compris dans les territoires d'outre-mer. L'association est organisée autour de différentes commissions, la plus récente étant consacrée à l'intelligence artificielle. Nous sommes ouverts aux jeunes qui entrent dans les écoles, et nous contribuons à leur formation professionnelle. Nous comptons parmi les fondateurs de la FESAC et sommes membres d'Audiens et de l'AFDAS, entre autres.

**M. François Caillé, délégué aux affaires sociales de l'USPA.** Les entreprises de production audiovisuelle agissent tant à l'échelle de l'interbranche des spectacles qu'au niveau de leur secteur. L'USPA est un membre fondateur de la FESAC ; elle siège au bureau de cette fédération, comme à celui de la CPNEF AV et au conseil d'administration de l'AFDAS.

Toutes ces instances ont déployé une politique de lutte contre les VHSS, sous l'impulsion du mouvement MeToo et du collectif 50/50.

En avril 2020, la FESAC a signé un accord interbranches dont l'un des axes porte sur la lutte contre les VHSS. C'est dans ce cadre qu'a été installée à Audiens la cellule d'écoute psychologique et juridique pour les professionnels de la culture.

En 2021, l'AFDAS a développé une offre de formation, notamment pour les référents sur les VHSS. Nous y avons participé en tant que membre du conseil d'administration, et nous avons validé les dispositifs.

Avec le collectif 50/50, dans le cadre du CCHSCT PAV et du CCHSCT de la production cinématographique, nous avons rédigé et défendu le kit contre les VHSS, lequel donne des outils pour lutter contre la manifestation de telles violences pendant les tournages.

En 2023, nous avons élaboré avec les professionnels du cinéma une formation sur la coordination d'intimité.

Les deux CCHSCT sont convenus de la nécessité d'avancer dans ces domaines et d'adopter des cadres conventionnels. Nous négocions actuellement deux accords. Le premier est consacré à la lutte contre les VHSS au sein de la production audiovisuelle : il comporte des dispositions relatives à la présence d'un référent VHSS et d'un coordinateur ou d'une coordinatrice d'intimité sur les tournages. Le second touche à la protection des mineurs : il impose notamment la désignation d'un responsable des enfants – un poste déjà mentionné dans la CCN PAV – dès qu'un mineur âgé de moins de 16 ans participe à un tournage.

**Mme Audrey Ellouk Barda, déléguée générale adjointe du SPECT.** L'ensemble des partenaires sociaux du secteur de l'audiovisuel, à savoir les organisations patronales représentatives et les syndicats de salariés, ont depuis longtemps le souci de la prévention des risques, quels qu'ils soient, mais les sujets relatifs aux VHSS et à la protection des mineurs ont pris de plus en plus de place au fil du temps. Notre préventrice s'est emparée de ce sujet depuis MeToo. Elle s'appuie sur le CCHSCT, une instance qui existe depuis 2010 et qui revêt un caractère original puisque, dans le monde de la culture, elle ne se retrouve que dans notre secteur et dans celui du cinéma. Ce comité, dont vous avez auditionné les représentants, est un pilier, qui joue un rôle central en matière de prévention des risques : aussi accompagne-t-il les entreprises et les salariés dans la lutte contre les VHSS, bien qu'il soit dépourvu de pouvoir d'enquête et de sanction. Nous travaillons actuellement à son renforcement.

La création d'une cellule d'écoute traduit aussi la volonté d'agir de l'ensemble du secteur de la culture ; on la doit aux partenaires sociaux, c'est-à-dire à la FESAC et aux syndicats de salariés, qui en ont confié la gestion au groupe Audiens. Soutenue par le ministère de la culture, cette cellule s'est élargie à d'autres secteurs d'activité, comme celui du jeu vidéo, et a vocation à s'ouvrir davantage encore. Elle constitue un outil précieux, car elle contribue à la libération de la parole et apporte aux personnes qui en ont besoin un appui juridique et psychologique.

Au-delà de ces actions collectives, nous travaillons aussi sur ces sujets au sein de chacune de nos organisations. Ainsi, dans le cadre de la commission sociale du SPECT, nous abordons régulièrement la question des VHSS afin d'y sensibiliser nos adhérents. Nous pouvons notamment faire intervenir la préventrice du CCHSCT.

Nous sommes donc pleinement conscients de l'importance des enjeux liés aux VHSS, et nous agissons dans ce domaine.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre secteur est en effet particulier, car il est constitué de structures dont la taille et les pratiques varient considérablement. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont tenues de respecter le code du travail. Vous avez affirmé qu'un tiers des entreprises ne fonctionnaient qu'avec des CDD d'usage. Parmi les 127 000 salariés de la branche, combien sont soumis à un tel contrat de travail ? Vous pourrez nous transmettre ce chiffre plus tard, par écrit.

Vos propos m'ont donné l'impression que de nombreuses entreprises de votre secteur travaillent avec des personnes qui n'en sont pas forcément des salariés habituels. Or, dans une entreprise traditionnelle, on voit souvent émerger une culture d'entreprise : les salariés ont leurs habitudes, ils se connaissent et identifient bien les référents et les organisations syndicales. Un tel cadre fluidifie le règlement des difficultés éventuelles. Dès lors que les employés de votre secteur ne sont pas attachés en permanence à une entreprise, comment traitez-vous les problèmes qui vous sont signalés ? Il n'est sans doute pas évident, pour un salarié en CDD d'usage tel qu'un intermittent, de faire respecter le code du travail et l'obligation faite à l'employeur de protéger ses salariés. Avez-vous déployé des dispositifs particuliers pour éviter cet écueil ? A vous entendre, je n'ai pas l'impression que la présence d'un référent VHSS soit obligatoire dans toutes les productions audiovisuelles, contrairement au secteur du cinéma.

Avez-vous les mêmes obligations que les producteurs de cinéma en matière de financement ? Je pense par exemple aux avances sur recettes que vous recevez pour certaines fictions.

**M. François Caillé.** Les chiffres que nous avons cités sont issus du rapport de branche. Il sera bientôt actualisé, mais les ordres de grandeur ne devraient pas être bouleversés. Il couvre tout le secteur, aussi bien les entreprises de production audiovisuelle au sens de la nomenclature des activités françaises (code NAF) que celles appliquant la CCN PAV. On recense entre 21 000 et 22 000 salariés permanents et environ 107 000 CDD d'usage. Ces personnes interviennent dans tous types d'entreprises, y compris dans des structures non professionnelles et dans celles dont l'activité est concentrée sur le web. L'USPA ne représente pas de telles sociétés, puisqu'elle ne compte parmi ses membres que des structures professionnelles agissant dans la production audiovisuelle.

Dès 2020, certains producteurs ont organisé des réunions en début de tournage pour rappeler la loi à toute l'équipe. Les productions bénéficient d'outils tels que le kit de prévention des VHSS. Ce contenu figure souvent en annexe des CDD d'usage, lesquels peuvent aussi rappeler la loi en vigueur. Les règles, les logigrammes et la liste des numéros de téléphone à appeler en cas de VHSS – celui de la cellule d'écoute, notamment, mais pas seulement – sont également affichés dans les studios ou sur les plateaux de tournage.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ces affichages sont obligatoires.

**M. François Caillé.** Ils le sont en effet, dans le cadre du code du travail. Je le rappelais parce que vous m'avez demandé comment nous agissions... La loi confère à l'employeur une obligation d'informer, qu'il remplit de différentes manières. Je le répète, ces informations figurent souvent en annexe des contrats. Elles peuvent également se trouver dans des cahiers ou des classeurs rassemblant tous les textes utiles, disponibles sur les plateaux.

**Mme Aline Panel, productrice et membre du conseil syndical de l'USPA.** J'ai créé la société Authentic Prod, qui emploie neuf salariés permanents et, selon le nombre de séries produites, entre quarante et soixante-dix équivalents temps plein (ETP). Nous devons en effet relever le défi d'infuser une culture d'entreprise à des personnes qui n'y travaillent que pour un temps limité. Cela fait trente ans que j'exerce ce métier, et j'ai vu les choses énormément évoluer, dans le bon sens, au cours des dix dernières années. Tous mes collègues producteurs appliquent les pratiques que je vais vous exposer.

Nous avons élaboré une charte éthique reprenant toutes les questions relatives aux VHSS et à l'écologie. Affichée à notre siège, elle l'est aussi sur chaque lieu de tournage et dans des classeurs mis à la disposition des salariés. Elle figure également en annexe de tous nos CDD, que nous signons évidemment toujours avant que les salariés commencent à travailler, et qui incluent une clause spécifique rappelant nos obligations et orientant les personnes concernées, le cas échéant, par des VHSS.

Bien avant l'application de ces dispositifs, nous nous sommes organisés pour traiter ces problèmes, qui n'étaient pas encore publics. Depuis 2018, le numéro de téléphone d'un référent figure sur la feuille de service quotidienne, et nous rappelons ce que constitue une conduite inappropriée ainsi que les sanctions encourues.

Je vous invite très chaleureusement à venir nous voir sur le tournage d'une fiction que je produis actuellement. L'action se passe en 1900, dans l'univers de Montmartre, et le scénario comporte des scènes de nudité dans un cabaret. Il serait formidable que vous puissiez observer par vous-mêmes tous les dispositifs que nous avons mis en œuvre.

En 2018, mon directeur de production m'a signalé qu'une jeune fille se plaignait d'avoir été agressée sexuellement sur un tournage en Corse. J'ai immédiatement appelé mes avocats – le droit du travail nous permet de gérer totalement ces situations – et je me suis

rendue sur place, considérant qu'il y allait de ma responsabilité d'employeur. J'ai reçu la jeune fille, qui était traumatisée et, au début, n'a pas voulu donner le nom de son agresseur. J'ai tout envisagé, y compris que ce dernier était un talent, à savoir une personne – réalisateur ou acteur – jouant un rôle clé dans la réalisation du film, ce qui aurait conduit à l'arrêt du tournage. Étant responsable de la santé et de la sécurité de nos salariés, qui l'emportent sur tout le reste, j'aurais évidemment pris les mesures nécessaires – permettez-moi de relever au passage que cela pose la question de l'assurance d'un tel sinistre. La jeune fille a fini par donner le nom de l'agresseur, qui n'était pas un talent : je l'ai immédiatement écarté, puis j'ai exfiltré la jeune fille, que j'ai moi-même raccompagnée dans sa famille. Le salarié a été mis à pied et remplacé. J'ai expliqué aux membres de l'équipe que j'avais agi pour garantir leur santé et leur sécurité, et nous avons continué le tournage. La jeune fille a porté plainte, ce qui a donné lieu à une enquête de police classique, à laquelle nous avons collaboré.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En tant que productrice de fiction, vous avez suivi les formations dispensées par le CNC. Est-ce aussi le cas des producteurs de jeux et de divertissements ?

Vous avez indiqué que vous employiez quarante à soixante-dix ETP à l'année. À combien de personnes cela correspond-il en réalité ? Pourquoi n'employez-vous pas plus de salariés permanents ?

**Mme Aline Panel.** Si nous n'employons pas de techniciens intermittents à l'année, c'est parce que nous ne tournons pas toute l'année. Une structure comme la mienne, qui ne compte qu'une seule productrice, n'en est pas capable ; nous consacrons aussi du temps au développement de nos projets, à la postproduction, à la recherche. Pour ma part, j'embauche, pour le temps du tournage, entre quarante et soixante-dix salariés intermittents, selon qu'il y ait un ou deux plateaux, qui sont des spécialistes dans leur domaine et qui passent d'une société à une autre. Nous produisons de la fiction lourde : les tournages sont donc très concentrés sur un plateau, avec un réalisateur et une équipe d'une cinquantaine de personnes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre modèle est donc quasiment identique à celui du cinéma.

**Mme Aline Panel.** Tout à fait.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qu'en est-il des autres types de production audiovisuelle ?

**Mme Louise Lebecq, déléguée aux affaires sociales du SPI.** L'emploi permanent a augmenté de 11 % entre 2019 et 2022, ce qui montre que notre branche se structure autour d'un noyau de salariés permanents, embauchés principalement pour les métiers de production.

Les aides du CNC concernent les programmes de fiction, les documentaires et les captations de spectacle vivant. Leur attribution est subordonnée, d'une part, au respect par les sociétés de production de leurs obligations de prévention, et d'autre part, au suivi par le gérant d'une formation organisée par le CNC.

Par ailleurs, une formation obligatoire des équipes de tournage est en train de s'imposer, dans l'audiovisuel comme dans le cinéma. Son suivi conditionnera l'attribution des aides du CNC, dès 2025 pour le secteur du cinéma. Une concertation est en cours s'agissant du secteur audiovisuel, où cette obligation pourrait s'appliquer à toutes les équipes de tournage à partir de 2026.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je m’interroge au sujet du coordinateur ou de la coordinatrice d’intimité. On nous a assuré que tout le monde y avait recours, alors qu’ils ne sont que trois à exercer cette activité en France. Qu’en est-il réellement ?

Faites-vous appel à ces professionnels pour la télé-réalité, au cas où il y aurait des scènes d’intimité ?

Vous avez raison de qualifier les CCHSCT de « piliers ». Il apparaît néanmoins que ces instances ne disposent pas de moyens suffisants pour donner suite aux témoignages. Comment améliorer leur fonctionnement ? Faut-il leur donner plus de moyens ou étendre leur périmètre d’intervention ?

Le groupe Audiens est souvent mentionné lors des auditions ; or il nous a indiqué n’avoir reçu qu’un faible nombre de témoignages eu égard à son périmètre. Est-il véritablement connu de tous ? En faites-vous systématiquement la publicité ?

Enfin, plusieurs affaires concernent le public – je pense à celles impliquant Gérard Miller et, d’une certaine manière, Patrick Poivre d’Arvor. Quelle est votre responsabilité vis-à-vis du public ? Réfléchissez-vous à cette question ?

**Mme Nora Melhli.** Il est vrai que peu de personnes exercent la fonction de coordinateur d’intimité. J’ai fait appel à ces professionnels à plusieurs reprises, et encore il y a quelques mois ; je n’ai jamais rencontré de difficultés pour en engager.

Les formations de coordinateur d’intimité sont très développées aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Dès 2025, une formation sera proposée en France. Ceux que nous engageons actuellement ont été formés hors de France.

En sa qualité d’employeur, le producteur a une responsabilité immense. Le recours à un coordinateur d’intimité n’est pas encore un réflexe, mais il commence à se développer, notamment lorsque nous détectons des scènes d’intimité dans un scénario. Cette personne porte un regard technique, au même titre qu’un cascadeur, sur une scène que le réalisateur est chargé de créer. À partir du moment où la démarche a fait l’objet d’échanges, en amont, avec le réalisateur, les talents et parfois leurs agents, l’intervention du coordinateur se passe très bien. En France, ce rôle était exercé jusqu’à présent par le premier assistant réalisateur, qui gère et organise le plateau ; il décidait notamment du nombre de techniciens présents lors du tournage d’une scène intime. La nouvelle fonction de coordinateur rassure et responsabilise de nombreuses personnes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous dites vous-même qu’aucune formation ne sera dispensée en France avant 2025. Compte tenu du nombre de tournages, les coordinateurs ne peuvent être présents sur tous les plateaux.

**Mme Nora Melhli.** Tous les scénarios de films et de séries ne comportent pas de scènes d’intimité. À plusieurs reprises, j’ai fait appel à des coordinateurs, et je n’ai jamais rencontré de véritables difficultés pour en trouver. En tout cas, je n’ai jamais dû renoncer à y avoir recours parce qu’il en manquait.

**Mme Audrey Ellouk Barda.** Nous sommes en train de négocier, au niveau de la branche, un accord relatif à la prévention des VHSS qui comporte des dispositions relatives aux coordinateurs d’intimité. Entre partenaires sociaux, nous réfléchissons au champ d’intervention de cette personne : s’il est certain que sa présence est pertinente lors du tournage d’une fiction, nous sommes beaucoup plus réservés s’agissant des programmes de télé-réalité,

qui relèvent du réel et ne font l'objet d'aucun scénario – sauf à prévoir la présence d'une coordinatrice vingt-quatre heures sur vingt-quatre sur le plateau.

Toutefois, les professionnels qui produisent ce type d'émissions sont pleinement engagés dans la lutte contre les VHSS, et plusieurs dispositifs sont appliqués. Des médecins, des infirmières, des psychologues et des assistants veillent généralement au bien-être des candidats, tandis que des agents de sécurité sont susceptibles d'intervenir en cas de comportement agressif. Des enquêtes de moralité sont conduites lors des castings. Des référents VHSS peuvent également être présents. Du reste, dans le cadre de la négociation de l'accord, nous travaillons pour rendre la présence de tels référents obligatoire dans le secteur audiovisuel, comme c'est le cas dans le cinéma.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La téléralité est symptomatique de la culture du clash. Les producteurs se comportent comme des pompiers pyromanes : ils créent des problèmes pour faire de l'audience, tout en essayant de les résoudre. C'est un cercle vicieux ! Selon une experte que nous avons auditionnée, des efforts ont été faits, mais ces programmes ne sont toujours pas les plus vertueux que l'on connaisse... Réfléchissez-vous à d'autres pratiques ? Il y a de l'éducation des enfants, qui regardent ces émissions.

Dans le secteur de la fiction, certains dispositifs ont été mis en place, notamment pour bénéficier des aides du CNC. Comme la téléralité ne perçoit pas de subventions, elle n'est pas soumise aux mêmes obligations ; or les médias et d'autres canaux d'information nous rapportent des choses assez terribles à propos de ces programmes...

**Mme Alexandra Clément, membre du bureau du SPECT.** En tant que producteurs, nous sommes également chefs d'entreprise : nous avons donc à cœur de protéger toutes les personnes qui travaillent sur nos tournages.

De nombreux producteurs de flux sont également des producteurs d'œuvres référencées au CNC. Ils suivent donc la formation du CNC, qui est obligatoire. Certains suivent même une formation de manière volontaire.

Par ailleurs, contrairement au cinéma, nous sommes très liés à la ligne éditoriale des chaînes qui diffusent nos programmes. Nous répondons souvent à des appels à projets, et nous signons des contrats. Les producteurs, les diffuseurs et tous les acteurs doivent donc discuter ensemble de cette question.

Je produis « Les Molières ». Lors de son audition, Jean-Marc Dumontet vous a parlé de la prestation de Caroline Vigneaux, qui a présenté la cérémonie l'an dernier. Avec France Télévisions, nous choisissons avec une infinie précaution les personnes qui interviennent sur scène et remettent les prix, en examinant leur parcours. Nous sommes à la croisée du monde du théâtre et de celui de l'audiovisuel.

En tant que productrice, je travaille aussi bien avec les personnes qui sont sur scène qu'avec les personnels techniques et technico-artistiques. Nous garantissons une parité parfaite de ces derniers sur les tournages afin de protéger tout le monde : le climat est apaisé, les relations sont plus fluides et, lors des rares problèmes, la parole est libérée. Je suis une ancienne scripte ; il y a trente ans, je participais à des tournages où la maquilleuse et moi-même étions les deux seules femmes présentes... Heureusement, les choses ont bien évolué.

**M. Vincent Gisbert.** Quels types de programmes sont considérés comme des émissions de téléralité ? Est-ce le cas de « Top chef » ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Bien sûr que non ! Vous savez très bien de quel type d'émissions je voulais parler !

**M. Vincent Gisbert.** En réalité, ces programmes sont peu nombreux.

L'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) joue un rôle de gendarme, bien qu'elle n'apprécie guère ce mot. La France a instauré davantage de garde-fous que d'autres pays. À ce titre, il serait intéressant de comparer des programmes réalisés en France avec ceux produits à l'étranger. Je vous laisse imaginer ce que donnerait « Le Mag de la santé » aux États-Unis, où les codes déontologiques sont différents...

Dans le cadre des programmes de télé-réalité, le coordinateur d'intimité n'est pas forcément l'outil le mieux adapté. Des équipes médicales et psychologiques sont présentes, ce qui atteste de notre volonté de résoudre tous les problèmes. Tant l'ARCOM que les producteurs se sont emparés du sujet et se montrent plus sensibles au niveau d'agressivité dans les programmes. On constate une évolution très importante des mentalités : le but est d'éviter les situations de tension, ce qui n'est pas le rôle du coordinateur d'intimité. Toutefois, d'autres outils doivent être instaurés, tels que l'encadrement des candidats par une personne dont la fonction s'apparenterait à celle du coordinateur.

**Mme Audrey Ellouk Barda.** Les partenaires sociaux qui siègent au sein du CCHSCT travaillent à renforcer leurs moyens d'action, notamment en recrutant une deuxième personne chargée de la prévention. Nous préparons des fiches de signalement afin que les entreprises nous fassent remonter les cas de VHSS, ce qui nous permettrait d'avoir une vision globale du phénomène et d'améliorer la politique de prévention. L'action du CCHSCT continue donc d'être renforcée.

**Mme Amanda Borghino.** S'agissant de la relation avec Audiens, les syndicats ne sont pas en première ligne, contrairement aux producteurs. Cependant, nous sommes responsables du renforcement de la pédagogie et de la transmission de l'information ; à ce titre, nous sommes en contact régulier avec Audiens, qui est intervenu dans nos commissions afin de rencontrer notamment les nouveaux producteurs.

Compte tenu du recours aux CDD d'usage et de la structuration du secteur de l'audiovisuel, de nouvelles personnes participent constamment aux tournages, et on constate un roulement important au sein des équipes de permanents. Nous sommes des entreprises actives et dynamiques. C'est pourquoi les syndicats renforcent leur communication à destination des nouveaux entrants et des nouveaux adhérents. Audiens est intervenu au sein de l'USPA pour présenter aux producteurs, de manière totalement anonyme, les types de cas relevés lors des entretiens menés depuis 2020. J'ai entendu lors des précédentes auditions qu'Audiens ne transmettait pas nécessairement les informations recueillies aux employeurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il ne les transmet jamais.

**Mme Amanda Borghino.** C'est d'ailleurs tout à fait normal et vertueux : cela protège le secret de l'information transmise par les victimes. Nous ne souhaitons pas ouvrir de brèche en la matière. Les signalements peuvent être recueillis par d'autres moyens, notamment par l'intermédiaire des CCHSCT.

Nous travaillons en partenariat avec Audiens. Lorsque sa documentation est mise à jour, nous la publions sur nos sites internet et nous la transmettons à nos adhérents. Par ailleurs, nous faisons régulièrement la promotion de ses cellules d'écoute auprès des producteurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un référent est-il présent lors du tournage de chaque émission qui n'est pas un programme de fiction ?

Je souhaiterais par ailleurs revenir sur la question des assurances.

Prenez-vous des précautions particulières en amont, lors des castings, étant donné que le contrat de travail n'est pas signé ?

En aval, lorsque le tournage est fini, comment gérez-vous les fêtes ?

**Mme Alexandra Clément.** Pour les productions hors fiction et les captations de spectacle vivant, un référent est toujours présent. Il s'agit souvent du directeur ou de la directrice de production, ou du chargé ou de la chargée de production.

**Mme Aline Panel.** L'un de nos permanents occupe la fonction de référent ; son numéro de téléphone est mentionné sur la feuille de service adressée à tous les intermittents. En outre, plusieurs référents sont présents sur chaque tournage, car plusieurs équipes interviennent et ne travaillent pas forcément en même temps – par exemple, les décorateurs sont à l'œuvre en amont du tournage. Nous privilégions le volontariat ; il y a toujours des volontaires qui se proposent pour être référents. De plus en plus de salariés sont formés. En général, les référents sont des salariés qui se situent en bas de la hiérarchie, ce qui favorise la libération de la parole. De même, le coordinateur d'intimité n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique du réalisateur, ce qui facilite les choses.

Dans l'audiovisuel, les castings obéissent à un processus très industrialisé, à la main du producteur. Ils sont organisés dans des bureaux, en présence du directeur ou de la directrice de casting, qui a connaissance des obligations légales, et du réalisateur ; deux personnes sont toujours présentes.

**Mme Nora Melhli.** Les référents ne sont pas encore obligatoires dans le secteur audiovisuel, en matière de fiction, mais la formation VHSS que nous avons suivie au CNC en tant que producteurs et chefs d'entreprise nous a donné des outils pour transmettre des informations aux salariés en CDD, en amont d'une production.

Pour ma part, je demande systématiquement s'il y a des volontaires pour occuper la fonction de référent ; comme cette dernière est rémunérée, je n'ai aucune difficulté à en trouver. Au sein de ma structure, il y a un référent. Dès lors qu'un événement est signalé sur la feuille de service, le processus se déroule de façon mécanique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous ne sommes pas un tribunal, mais une commission d'enquête. Néanmoins, j'aimerais savoir comment vous réagissez lorsqu'un talent ou un personnage phare fait l'objet d'accusations en dehors du cadre professionnel. Je pense en l'occurrence à Stéphane Plaza, mais on pourrait aussi évoquer Jean-Marc Morandini, Cyril Hanouna ou d'autres animateurs.

**Mme Audrey Ellouk Barda.** Je ne suis pas certaine qu'il faille évoquer des cas particuliers. En tant qu'organisation professionnelle, nous n'avons pas à gérer les faits qui relèvent de la vie privée. Le producteur, qui est l'employeur, ne dispose d'aucun levier pour agir et doit respecter la présomption d'innocence. Il peut néanmoins décider d'arrêter de travailler avec la personne mise en cause, tout comme la chaîne peut choisir d'interrompre la diffusion des émissions. Mais soyons honnêtes : ces situations sont compliquées, et elles le sont d'autant plus qu'elles sont médiatisées. Dans les autres secteurs d'activité, les employeurs ne licencient pas leurs salariés poursuivis pour violences conjugales – ce serait d'ailleurs illégal.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela dépend : si l'ex-compagne est aussi salariée du producteur...

**Mme Audrey Ellouk Barda.** C'est un autre sujet. Dans ce cas, le producteur a une obligation de sécurité et doit éviter, avant le jugement, de mettre une victime en présence de celui qu'elle a désigné comme l'auteur des faits.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous des discussions à ce sujet, au sein des syndicats ?

**Mme Audrey Ellouk Barda.** Le cœur de notre sujet, ce sont les VHSS commises dans le cadre de l'entreprise. Il est plus compliqué d'intervenir sur les faits relevant de la vie privée.

**Mme Louise Lebecq.** Nous avons effectivement des discussions à ce sujet, lesquelles nous ramènent toujours à la question des assurances. Il en faut en réalité deux sortes : l'une pour couvrir les faits survenant à l'occasion du travail, l'autre pour couvrir les éventuelles répercussions sur un tournage de faits survenus dans la vie personnelle d'un talent – comédien, présentateur ou réalisateur. Il peut arriver, par exemple, qu'une équipe technique refuse de continuer à travailler avec une personne mise en cause pour des faits de VHSS.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au-delà de la question des assurances, ce sont aussi le code du travail et la morale qui sont en cause. Comment réagissez-vous lorsqu'un animateur est accusé de faits de VHSS dans le cadre privé mais que c'est sur un tournage, ou lors de l'enregistrement d'une émission, qu'il avait rencontré la victime ? Je pense que vous devez savoir à qui je fais allusion. Comment faites-vous pour protéger les salariés susceptibles de se sentir mis en danger lorsqu'ils apprennent que l'un de leurs collègues a eu un comportement inapproprié, délictuel voire criminel, dans le cadre privé ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Autrement dit, y a-t-il une clause de morale ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ma question porte davantage sur le code du travail que sur la morale.

**Mme Audrey Ellouk Barda.** Le code du travail s'applique quoi qu'il en soit.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certes. Le code du travail vous impose un devoir de protection à l'égard de vos salariés. Mais de quelle marge de manœuvre disposez-vous lorsque vous apprenez qu'une personne a commis des faits délictueux ou qu'elle a eu un comportement inapproprié dans le cadre privé ? Lancez-vous une enquête interne, en considérant qu'elle pourrait avoir agi de la même façon dans le cadre professionnel ? Je ne vous fais aucun reproche : ma question vise simplement à déterminer s'il faut faire évoluer le droit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Plus que d'une clause de morale, c'est sans doute d'une clause d'éthique qu'il conviendrait de parler. Lorsqu'une personne est distinguée à l'occasion d'une remise de prix, par exemple, c'est l'ensemble des facettes de sa personnalité qui sont mises en avant. Dans certains pays, des clauses stipulent qu'un présentateur phare peut être licencié au cas où il serait mis en cause dans une affaire de VHSS. Mettez-vous en œuvre de telles clauses ? Y songez-vous ?

**Mme Audrey Ellouk Barda.** Cela ne fait pas partie de nos réflexions entre partenaires sociaux. Quant aux sociétés de production, je ne saurais vous dire si elles envisagent de mettre en place de telles clauses.

**Mme Alexandra Clément.** Les contrats que nous signons avec France Télévisions comportent une clause d'éthique. Pour « Les Molières », par exemple, nous discutons très tôt, avec Jean-Marc Dumontet et les équipes de Michel Field, des personnes que nous envisageons de mettre en avant. Nous sommes très vigilants sur ce point.

Quant aux techniciens avec lesquels nous travaillons, il s'agit principalement d'intermittents. Si nous apprenons que l'un d'eux a eu un comportement inapproprié sur une autre production, nous pouvons renoncer à l'embaucher afin de protéger les salariés : c'est notre rôle en tant qu'employeur. Il est très rare, en revanche, que nous ayons des informations au sujet de ce qui se passe dans la vie privée.

**M. Vincent Gisbert.** Il me semble important de préciser que les contrats des animateurs comportent des clauses d'éthique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Est-ce systématiquement le cas ?

**M. Vincent Gisbert.** Oui – pour autant que je sache, car je ne lis pas tous les contrats. Je ne voudrais pas laisser penser que nous évoluons dans un *no man's land*.

**Mme Nora Melhli.** En tant que producteurs, c'est à nous d'envisager le casting des scénarios écrits par les auteurs. La question de l'image des acteurs que nous envisageons pour les rôles se pose évidemment : si l'un d'eux a commis un acte répréhensible, nous ne faisons pas appel à lui.

Pendant, le problème des assurances demeure. Si le mis en cause est un technicien, le producteur peut s'en séparer à moindres frais. Si un acteur perd la vie dans un accident, les assureurs prennent en charge le sinistre, le producteur trouve un remplaçant et le tournage recommence au début. Mais si des faits de VHSS surviennent, tout s'arrête et aucune prise en charge par les assurances n'est prévue.

Depuis quelques années, une prise de conscience a eu lieu. En tant que chefs d'entreprise, nous avons suivi des formations et connaissons nos responsabilités. Nous avons anticipé, et des choses sont en train de se mettre en place dans le cinéma et dans l'audiovisuel. Le sujet essentiel sur lequel nous avons besoin d'aide est celui des assurances.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est une remarque que nous entendons de façon récurrente lors des auditions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais revenir sur ce qui constitue selon moi le nœud du problème : l'articulation entre les éventuelles clauses d'éthique et la prise en charge par les assurances.

Vous dites ne pas être certain, monsieur Gisbert, que les clauses d'éthique soient systématiques. Nous savons, pour les avoir auditionnées, que certaines chaînes vous fixent des obligations. Comprendriez-vous que les assureurs puissent vous imposer des clauses d'éthique dans les contrats d'assurance, et refuser de vous assurer si vous employez une personne à risque ? Un fait relevant du pénal ne peut en effet ouvrir droit à réparation. Dans ces conditions, comment mettre en place des clauses assurantielles qui vous protègent, qui

protègent les tournages et, surtout, qui protègent les salariés ? Et par qui ce risque supplémentaire serait-il pris en charge : les producteurs, les diffuseurs, les comédiens ?

**Mme Amanda Borghino.** Vous avez raison, monsieur le rapporteur : avant même de parler des assurances, il nous faut une base contractuelle. Authentic Prod, comme d'autres sociétés de production, insère désormais dans les contrats de ses techniciens des clauses VHSS – que nous avons baptisées ainsi parce qu'elles ne portent que sur les relations professionnelles. Rédigées de façon paritaire, disponibles dans le kit contre les VHSS, elles sont cohérentes avec la réalité du travail et conformes au droit. Nous savons qu'elles sont déployées dans certaines sociétés de production. Nous travaillons aussi à la rédaction de telles clauses pour les auteurs et réalisateurs.

Ce qui importe pour nous, c'est que les contrats prévoient les situations dont nous parlons. Cela ne peut suffire à prévenir les faits de VHSS mais, lorsque ceux-ci surviennent, la prise en charge par les assurances est fondamentale. De nombreux producteurs sont prêts à assumer le surcoût induit, le cas échéant, par la couverture des VHSS – une option qui devrait, selon nous, être obligatoire. Et certains éditeurs prennent déjà en charge une partie des coûts liés à l'interruption des tournages, par exemple.

Avant même de s'interroger sur le financement, il faudrait que le droit rende obligatoire la transmission de la plainte par le salarié. Il est très difficile aujourd'hui pour le producteur de l'obtenir, car il avance sur un terrain très sensible. Nous aurions besoin que la loi rectifie le tir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sachez néanmoins que la plainte est souvent déposée tardivement.

L'idée de deux types de clauses assurantielles est intéressante : c'est la première fois que l'on évoque devant nous une clause qui interviendrait lorsque des faits de VHSS commis hors du cadre professionnel auraient des conséquences sur la réputation d'une personne et, de ce fait, sur un tournage.

**Mme Aline Panel.** Certains talents n'osent pas parler car ils savent que l'interruption d'un tournage risque de provoquer la faillite d'une entreprise et de mettre un terme à leur carrière. Une prise en charge des VHSS par les assurances permettrait une libération effective de la parole.

**Mme Nora Melhli.** Un assureur peut déjà émettre des réserves ou refuser d'assurer un talent sans avoir à se justifier. Dans ce cas, le producteur peut décider ou non de travailler avec le comédien, à ses risques et périls. Si le risque lié aux faits de VHSS était assuré, nous gagnerions tous en sérénité.

J'insiste sur le fait que les producteurs sont prêts à payer une assurance obligatoire, gage de sécurité pour tout le monde. Lorsqu'un sinistre survient, quel qu'il soit, c'est le producteur, garant de bonne fin, qui en assume intégralement les conséquences.

**M. Vincent Gisbert.** Sans pouvoir affirmer que les clauses d'éthique sont systématiques dans les contrats, je voudrais souligner qu'elles sont devenues structurantes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a un écueil : le risque pénal ne s'assure pas. Comment, dans ces conditions, vous protéger des conséquences de faits délictueux voire criminels ? Je ne suis pas parvenu à répondre à cette question.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sans doute pouvons-nous nous inspirer de la façon dont sont assurées les cascades.

**Mme Nora Melhli.** Il ne s'agit pas tant d'assurer un risque pénal que d'assurer la suspension d'un tournage et le paiement des équipes, dans le respect du droit du travail. Il me semble intéressant que producteurs et assureurs puissent se mettre autour d'une table pour y travailler.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le fait générateur du sinistre est néanmoins une infraction pénale – ce que n'est pas nécessairement un accident.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sans doute devrions-nous nous pencher sur la façon dont sont pris en charge les accidents. Lorsqu'un acteur a tué accidentellement une femme sur un tournage, il y a quelque temps, les assurances sont intervenues. Celles-ci constituent réellement un point clé.

Souhaitez-vous intervenir avant que notre audition n'arrive à son terme, monsieur Besse ?

**M. Jean-François Besse.** Étant un homme de terrain, j'ai préféré laisser la parole à ceux qui connaissent mieux ces sujets techniques. Je rejoins totalement leurs propos.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons bien noté les efforts réalisés par la profession, mais aussi l'enjeu financier très clair. Je crois par ailleurs, quant à moi, que le CCHSCT n'est pas assez sollicité.

Il me reste à vous remercier pour vos propos. Vous avez la possibilité, d'ici la remise de notre rapport en avril prochain, de nous transmettre par écrit toute réflexion complémentaire – de même que nous nous permettrons de revenir vers vous si nous avons de nouvelles questions.

\*

\* \*

**20. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Alexandra Henochsberg, directrice de la distribution d'Ad Vitam Distribution, Mme Nathalie Cieutat, directrice générale adjointe Distribution de Pathé Films, Mme Christine Beauchemin-Flot, directrice et programmatrice du Cinéma Le Select à Antony, et M. Henri Ernst, directeur de la programmation des salles de cinéma UGC et M. Mathieu Debusschère, directeur des affaires publiques et de la communication institutionnelle d'UGC (jeudi 5 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant des exploitants et des distributeurs de films : Mme Alexandra Henochsberg, directrice de la distribution d'Ad Vitam Distribution, Mme Nathalie Cieutat, directrice générale adjointe Distribution de Pathé Films, Mme Christine Beauchemin-Flot, directrice et programmatrice du cinéma Le Select à Antony, et M. Henri Ernst, directeur de la programmation des salles de cinéma UGC, accompagné de M. Mathieu Debusschère, directeur des affaires publiques et de la communication institutionnelle.

La commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Vous pourriez commencer par nous rappeler en quoi consistent vos métiers avant d'aborder la question des films dits « abîmés », soit qu'ils aient été réalisés dans un contexte de violences, soit que le réalisateur ou l'un des acteurs ait fait par la suite l'objet de dénonciations pour des faits antérieurs, voire extérieurs à la sphère professionnelle. Comment le distributeur, qui préfinance souvent le film, peut-il se prémunir de tout risque ? Comment ces risques peuvent-ils permettre de rétroagir positivement pour empêcher la survenue de violences ? Comment les distributeurs et les salles parviennent-ils à gérer ce risque réputationnel et économique sans pénaliser l'œuvre, qui est par nature collective ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Alexandra Henochsberg, Mme Christine Beauchemin-Flot, Mme Nathalie Cieutat, M. Henri Ernst et M. Mathieu Debusschère prêtent successivement serment.)*

**Mme Alexandra Henochsberg, directrice de la distribution d'Ad Vitam Distribution.** Le métier de distributeur est peu connu. Il est un maillon de la chaîne, situé entre la production et l'exploitation. Nous intervenons sur toute la commercialisation du film : tout ce que le public perçoit d'un film est le résultat de notre travail.

Nous sommes le premier partenaire du producteur, puisque ce dernier, dès lors que le scénario est terminé, vient nous présenter son projet. L'accord d'un distributeur étant indispensable en France pour financer un film, nous sommes très importants dans le processus de production. Nous prenons un engagement financier ferme auprès du producteur sous la forme d'un contrat – le minimum garanti –, qui est, en quelque sorte, une avance sur les recettes futures. Nous nous remboursons en premier lors de l'exploitation du film

Nous travaillons ensuite avec le producteur à l'amélioration du scénario. Nous sommes également consultés sur le casting et sur les lignes artistiques de la direction du film. Puis nous disparaissions : nous n'avons aucun rôle dans la fabrication du film, nous ne sommes pas présents sur les plateaux. Ce n'est qu'au moment du montage que nous intervenons à nouveau, comme consultants du producteur et du réalisateur, qui ont besoin d'un premier regard extérieur sur différentes versions du montage. C'est le passage de relais, le moment où nous nous approprions le film pour commencer notre travail de commercialisation. Dans mon cas, s'agissant de cinéma indépendant, il s'agit par exemple des festivals à programmer, de la date de sortie, des rapports avec les médias et les exploitants.

**Mme Nathalie Cieutat, directrice générale adjointe Distribution de Pathé Films.** Notre rôle est de créer de la notoriété et du désir autour du film, grâce à un travail de marketing et de communication. Nous fabriquons, en collaboration avec des agences mais aussi avec le producteur et le réalisateur, la bande-annonce, l'affiche ainsi que les spots destinés à la télévision, aux salles de cinéma et aux réseaux sociaux. Je parle de choses très concrètes pour faire prendre conscience que le travail du distributeur est colossal.

Nous travaillons avec des attachés de presse pour assurer le rayonnement du film dans des émissions de télévision et nous négocions avec les exploitants pour obtenir la diffusion dans les salles les plus appropriées pour que le film réalise son potentiel d'entrées.

Il y a enfin tout un volet technique : pour les films étrangers, nous devons créer les sous-titres et doubler le film, et il faut fabriquer le matériel permettant au film d'arriver, de manière dématérialisée ou physique, jusqu'aux salles de cinéma.

**M. Mathieu Debusschère, directeur des affaires publiques et de la communication institutionnelle d'UGC.** Merci pour vos travaux dans cette commission d'enquête, et merci de nous donner l'occasion de dire l'engagement du groupe UGC dans la lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), qui sont un sujet majeur pour notre société, mais aussi pour notre secteur. Je souhaite avoir quelques mots pour les victimes de violences et de harcèlement et réaffirmer notre plein et entier engagement pour que leur parole soit encore mieux entendue. Ces victimes font preuve d'un véritable courage et nous nous devons, collectivement, d'être à la hauteur.

Le cinéma et l'audiovisuel sont au cœur de la vie des Français. Chaque année, les salles de cinémas comptent près de 200 millions d'entrées, dont 45 % pour les films français. Il est donc normal que notre secteur fasse l'objet du regard particulièrement attentif de la représentation nationale. Tout cela nous oblige à être vigilants et engagés pour prévenir, détecter et sanctionner les cas de violences et de harcèlement sexistes et sexuels à l'échelle de notre entreprise – UGC exploite des salles en France et en Belgique, et nous produisons et distribuons des films et des séries.

Notre entreprise s'est engagée, souvent au-delà des obligations réglementaires, pour instaurer des mesures de formation, de prévention et de détection des violences et du harcèlement. Tous nos producteurs de films et de séries ainsi que tous les salariés travaillant dans les salles – il faut y penser – et au siège social ont suivi une formation dans ce domaine et notre présidente-directrice générale, Brigitte Maccioni, a plusieurs fois rappelé à nos 1 300 salariés à quel point le groupe était mobilisé.

Nos procédures sont très claires et les sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement. Sur nos plateaux de tournage de films et de séries, il y a des référents, une ligne téléphonique dédiée et une réunion d'information à laquelle l'ensemble des participants au tournage doivent participer, avant même que le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) ne l'exige. Ces réunions, qui existent depuis près d'un an, nous permettent de nous assurer que l'ensemble des participants au tournage sont conscients des procédures mises en place comme de la nécessité de lutter contre les violences et le harcèlement.

**M. Henri Ernst, directeur de la programmation des salles de cinéma UGC.** Dans notre secteur, qui produit des biens culturels, la chaîne économique est comparable à celle de tous les autres secteurs : le producteur du film est le fabricant, son distributeur est le grossiste et l'exploitant est le magasin qui propose le produit aux clients. Je suis programmeur de salles et, en tant que tel, je suis un acheteur, comme ceux de Leroy Merlin : nous choisissons des produits auprès des fabricants. Les produits qu'on me propose sont des films, que je regarde avant de choisir ceux qui seront disponibles dans nos salles.

La France compte 2 054 salles de cinéma et 6 300 écrans. Un tel maillage est unique au monde. Les multiplexes représentent 12 % des sites mais 58 % des entrées alors que les cinémas n'offrant qu'un seul écran représentent 54 % des sites pour 9 % des entrées. UGC exploite 49 salles de cinéma en France et 7 en Belgique. Nous représentons environ 11,5 % des entrées en France.

Avant le covid, on comptait entre 200 et 220 millions d'entrées par an. Depuis, nous peinons à retrouver ce niveau. Nous en étions à 181 millions l'année dernière et nous espérons arriver à 200 millions l'année prochaine. Il s'agit d'un enjeu industriel majeur pour nous.

Notre objectif propre est de réaliser 11,5 % des entrées, derrière Pathé, qui en représente 22 %, et CGR. Les circuits commerciaux réalisent 50 % des entrées en France. L'autre moitié est réalisée par les cinémas indépendants, les petits et moyens cinémas et les réseaux régionaux.

Parmi nos quarante-neuf salles, onze sont situées dans Paris intra-muros, où nous réalisons un tiers des entrées, vingt sont en région parisienne – 28 % des entrées – et dix-huit en province – 5,5 % des entrées.

**Mme Christine Beauchemin-Flot, directrice et programmatrice du cinéma Le Select.** En tant que directrice de salle et coprésidente d'un syndicat, je vous apporterai le regard de l'exploitation indépendante et d'art et d'essai.

Les secteurs de la distribution et de l'exploitation sont intrinsèquement liés. Le distributeur, qui a au préalable travaillé avec le producteur et le réalisateur, est en effet l'intermédiaire de l'exploitant pour l'obtention d'un film. La relation commerciale entre le distributeur et l'exploitant reste la même quelles que soient la typologie et la puissance de la salle : il s'agit toujours de partager les recettes entre le distributeur et l'exploitant, qui sont animés par le même souhait de défendre le film.

Les programmeurs des salles art et essai prennent le temps de découvrir les films en amont de leur sortie, afin de faire des choix parmi tous ceux qui sortent chaque semaine – jusqu'à une quinzaine. La taille de nos cinémas impose de n'en choisir qu'un nombre réduit. Nous accompagnons ensuite ces films que nous voulons partager avec le public par un travail soutenu d'animations, de soirées débats et de rencontres avec les créateurs des œuvres.

L'importance du réseau art et essai est une spécificité française, qui est motif de fierté. Nos cinémas ont un rôle sociétal, à la fois humain et politique en ce qu'ils contribuent à la vie de la cité. Nous nous efforçons de faire de nos cinémas des lieux vivants de découverte et de rencontre, qui vont au-delà de la simple diffusion d'un film.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'observe que certains d'entre vous interviennent au début de la vie du film et d'autres à la fin, ce qui soulève des problématiques différentes.

Le rôle des distributeurs est important, puisqu'ils prennent le risque de financer une partie du film avant même les subventions du CNC. Qu'entendiez-vous, en disant que l'accord d'un distributeur était indispensable pour qu'un film ait un financement ?

**Mme Alexandra Henochsberg.** Le producteur dispose de plusieurs possibilités pour financer un film – aides publiques, chaînes de télévision hertziennes et payantes... – mais pour solliciter une coproduction ou un préachat des chaînes, l'accord d'un distributeur est nécessaire car il garantit que le film sortira bien en salles. Nous sommes soumis à la chronologie des médias et les investisseurs, notamment les chaînes de télévision, ont besoin de garantir une sortie en salles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le minimum garanti contient-il des clauses particulières sur les violences sexistes et sexuelles ?

Vous avez une exigence artistique forte pour le film. Est-elle aussi forte sur la façon dont le film est produit et sur les questions réputationnelles ? Avez-vous mis en place des mesures de prévention dans vos relations contractuelles avec les producteurs pour assurer que tout se passe bien lors des tournages ?

**Mme Alexandra Henochsberg.** Je ne sais pas comment cela se passe dans les groupes, mais les distributeurs indépendants n'ont pas de clauses spécifiques dans leurs contrats sur les VHSS qui pourraient arriver lors des tournages. C'est un gros problème puisque nous pouvons nous retrouver avec un film abîmé à distribuer sans aucune solution juridique pour revenir sur notre minimum garanti. J'ajoute que les distributeurs indépendants travaillent en général avec des producteurs indépendants qui sont aussi parfois fragilisés financièrement, ce qui rend encore plus difficile de dénoncer le contrat.

J'ai moi-même été confrontée à plusieurs cas et j'ai connu de grands moments de solitude. Ma participation au groupe Respect m'a permis de réfléchir à ces questions. Cette réflexion collective a permis de créer une petite boîte à outils grâce auxquels nous pourrions imposer au producteur de garantir, par exemple en mettant en place un protocole, qu'il ne s'est rien passé ou que, s'il s'est passé quelque chose, le film ne devienne pas un film abîmé et que nous puissions quand même le distribuer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À chaque étape de la réalisation du film en tant qu'œuvre jusqu'à sa diffusion, la question se pose de savoir qui prend les risques et comment se protéger. Je comprends que vos contrats commerciaux ne vous donnent aucun moyen pour couvrir les risques que vous prenez. Quelles solutions juridiques vous permettraient de le faire ? Y en a-t-il qui passent par le législateur ?

**Mme Nathalie Cieutat.** Pathé, qui est producteur, distributeur et exploitant, prend ces sujets très au sérieux et mène une politique de tolérance zéro. Notre président a suivi une formation de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) et nous avons des référents VHSS, dont notre directrice des ressources humaines. Sur les plateaux, nous travaillons avec des organismes comme l'Atelier Marcelle, spécialisé dans la formation à la lutte contre les VHSS dans le cinéma. Nous comptons former à terme d'autres personnes chez nous. Notre règlement intérieur prévoit en outre un système d'alerte et une ligne d'écoute est disponible vingt-quatre heures sur vingt-quatre. J'ajoute qu'un kit de prévention est remis à toute personne nouvellement embauchée et que notre site internet contient une section entière sur la prévention de ces violences.

Il existe des clauses spécifiques dans les contrats de travail, mais aucune dans les contrats commerciaux. Je ne suis pas spécialiste de cette question chez Pathé, mais de telles clauses dans les contrats commerciaux conduiraient les banques à émettre des réserves au financement des films. Le sujet n'est pas simple, et il faut que toutes les parties prenantes s'en emparent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La question du minimum garanti est complexe. Vous est-il arrivé de réclamer le remboursement d'un minimum garanti parce que des violences sexistes et sexuelles avaient interrompu un tournage ou entaché la réputation d'un film ? Avez-vous déjà renoncé à exploiter un film, ou décidé d'interrompre la chaîne de fabrication, pour cette raison ? Seriez-vous prêts à vous engager dans des pratiques éthiques en finançant d'éventuelles clauses assurantielles plus protectrices ?

**Mme Nathalie Cieutat.** Le minimum garanti est dû, on ne peut revenir dessus. Par ailleurs, nous n'avons jamais été confrontés aux cas que vous évoquez. Quant aux assurances, elles sont inexistantes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons reçu les assureurs qui proposent une clause innovante, couvrant jusqu'à cinq jours d'arrêt de tournage en cas de violences sexistes et sexuelles. Cette clause fonctionne peu : pour qu'elle soit activée, il faut un dépôt de plainte immédiat et une interruption du tournage. Or la plupart du temps, les faits

sont connus bien longtemps après ; au mieux, lors de la sortie du film. Une telle clause est une bonne initiative, mais elle ne permet pas de couvrir l'intégralité des risques liés aux violences sexistes et sexuelles.

**Mme Alexandra Henochsberg.** Les distributeurs, notamment indépendants, sont un maillon de la chaîne de production particulièrement exposé du point de vue financier. Ils ne disposent pas de sources de financement du minimum garanti et des frais d'édition. Il ne me semble pas pertinent de leur demander de financer en plus des responsabilités qui ne sont pas les leurs.

Lorsqu'il a été question de violences sexistes et sexuelles à propos du film de Samuel Theis, j'ai immédiatement été prévenue par Caroline Bonmarchand, la productrice. Je l'ai accompagnée, j'ai tenu à ne pas la laisser tomber. Face à une situation aussi désastreuse, c'est mon rôle de maintenir mon engagement dans ce film – et mon minimum garanti. Mais concrètement, je suis une société indépendante ayant effectué un investissement lourd dans ce film qui sera très difficile à exploiter, et je suis seule. Je suis allée avec Caroline Bonmarchand au CNC pour demander de l'aide. À ce moment-là – c'était avant la création du groupe Respect – nous n'avons franchement pas été entendues. On nous a dit que, oui, on allait réfléchir, qu'il y avait peut-être des pistes... mais le film sortira en mars 2025 et je suis toujours seule face au problème.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lorsque vous investissez dans un film, le casting est-il déjà connu ?

**Mme Alexandra Henochsberg.** Cela dépend. Il arrive que nous soyons consultés au sujet du casting, en tant que partenaires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si je comprends bien, quand vous commencez à investir, vous ne bénéficiez pas d'un système de réassurance : vous versez une sorte d'avance sur recettes, dans le cadre d'une relation purement financière, c'est bien ça ?

**Mme Alexandra Henochsberg.** Absolument.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette relation comporte néanmoins une dimension artistique, au moment du montage du projet. En tant que distributeurs, pouvez-vous exprimer des exigences concernant les castings ? Je suppose que le nom d'un réalisateur ou d'acteurs *bankables* participe à votre décision d'investir un minimum garanti.

Existe-t-il une base légale concernant les minimums garantis ou s'agit-il d'accords de gré à gré entre distributeurs et producteurs ?

**Mme Alexandra Henochsberg.** Ce sont uniquement des accords de gré à gré.

**M. Henri Ernst.** Vous nous demandiez si nous avions déjà renoncé à sortir un film abîmé. Permettez-moi à ce propos de dire quelques mots sur le groupe Respect, qui a effectué un travail incroyablement utile et remarquable, avec des gens qui ont beaucoup réfléchi à la question. Ce travail essentiel, toujours en cours, me semble être une contribution fondamentale à la réflexion du secteur comme à cette commission d'enquête.

Une partie de cette réflexion concerne mon travail, c'est-à-dire l'exploitation des films en salle. Intervenant en bout de chaîne, nous nous posons de nombreuses questions. Nous sommes prêts à contribuer à cette réflexion, à l'aune de notre propre expérience, pour aboutir à une sorte de grille de lecture consensuelle. Pour l'heure, nous sommes totalement désarmés

en raison de la complexité du sujet : les cas sont nombreux, mais ils sont tous différents et ne présentent jamais la même temporalité.

Deux points sont au centre de la réflexion menée par le groupe Respect. Tout d'abord, la réalisation d'un film est un travail collectif – probablement le plus collectif des travaux artistiques –, mobilisant des dizaines, voire des centaines de personnes. Dès lors, comment éviter qu'il soit condamné par les agissements d'un seul individu, présumé coupable ? Comment préserver l'économie d'un film, qui est aussi une œuvre artistique et sociétale ? Quand un distributeur investit dans un film un minimum garanti et des frais d'édition, il met en jeu des sommes colossales, alors que très peu de films sont rentables en première vie.

La libération de la parole est indispensable et chacun d'entre nous doit y contribuer, selon ses moyens. Mais sans autre mesure, une victime présumée qui parle porte cette responsabilité considérable de la fin de l'existence d'un film devenu abîmé. En d'autres termes, non seulement elle est victime, mais on dira que c'est de sa faute si le film ne sort pas.

Ces deux dimensions, intrinsèquement liées, sont particulièrement complexes à appréhender. C'est pourquoi nous avons parfois été désemparés au moment de prendre la décision de diffuser ou non certains films en salle. En matière de programmation, nous disposons théoriquement d'une liberté totale. Environ 700 films sortent en France chaque année, dont 250 à 300 films français ; cela signifie que chaque semaine, nous devons choisir parmi douze à quinze films ceux que nous diffuserons dans nos établissements, qui comptent de quatre à vingt-sept salles. Ce choix libre induit une responsabilité dont nous sommes très conscients.

Le groupe Respect propose des solutions concrètes, avec des grilles de lecture, une charte, une logique. Mais le sujet est tellement complexe que, même après des mois de réflexion, ses membres ont eu des difficultés à se mettre d'accord sur certains points.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour ces paroles pleines de sagesse. Des dizaines, voire des centaines de personnes peuvent dépendre du comportement et de la probité d'une seule – sans parler des investissements financiers. La parole de la victime peut provoquer l'effondrement de tout cet édifice : la responsabilité qui pèse sur ses épaules est donc énorme. L'omerta est réelle, mais ce poids joue également. Il est presque trop lourd à assumer pour quelqu'un qui doit déjà gérer les conséquences d'une agression. Comment partager cette responsabilité ? Comment faire en sorte que le système tout entier rompe avec l'aveuglement collectif ?

Reprenons l'exemple de Gérard Depardieu, qui est de notoriété publique : son attitude et son comportement sur les tournages étaient connus, mais bénéficiaient d'une complaisance généralisée. D'après vous, sommes-nous entrés dans une nouvelle phase ? Un acteur célèbre se comportant de la sorte serait-il encore considéré comme un talent intéressant ? Vous-mêmes, soutiendriez-vous un film au casting duquel figurerait un tel acteur ?

**Mme Christine Beauchemin-Flot.** Les programmateurs de salles constituent le dernier maillon de la chaîne de diffusion ; leurs choix ne déterminent pas le destin d'un film, mais ils y contribuent. Dans les salles d'art et d'essai, la dimension artistique de leur mission est particulièrement importante. Cela étant, ils sont aussi des êtres humains, dotés de sensibilité. En tant que femme, je suis particulièrement sensible à la question dont nous débattons aujourd'hui.

Il y a une dimension de transmission dans la programmation de films, qui entraîne des responsabilités. Quelle influence ont nos choix, notamment dans le travail d'éducation à

l'image que nous menons également auprès des jeunes spectateurs ? Nous devons nous interroger à ce sujet, à titre individuel et collectif.

Alors qu'un film est par essence une œuvre collective, la programmation d'une salle est un travail solitaire et subjectif. Nous sommes parfois confrontés à des questions cornéliennes, mais à chaque fois différentes, tant les cas de figure varient : certains films sont entourés de suspicions, d'autres de rumeurs relayées par la presse. La programmation est tenue à un calendrier, qui n'est évidemment pas celui, beaucoup trop long, de la justice. Nous devons prendre, en conscience, la décision de programmer ou non le film ; c'est particulièrement délicat, compte tenu de la dimension collective du travail cinématographique.

Comme d'autres, j'ai été confrontée à des films faisant l'objet de rumeurs relayées par la presse, portant sur des faits non confirmés. Il faut alors assumer sa décision, prise en conscience, en s'efforçant de ne stigmatiser personne. Le film *J'accuse*, de Roman Polanski, est un exemple emblématique. Pour la première fois, il y a eu de nombreuses réactions, des courriers, des manifestations devant les salles, témoignant, de façon parfois désordonnée, de la volonté de changement du public. Cela a contribué à une forme de remise en question de la profession.

Le groupe Respect, que j'ai rejoint, m'a permis de sortir de mon travail solitaire et de nourrir mes réflexions. Mes positions étaient jusqu'alors très tranchées et sans appel – je ne voulais pas diffuser ces films. Mais dois-je vraiment endosser le rôle d'un censeur ? Un programmeur est avant tout un passeur, un prescripteur ; il doit respecter la présomption d'innocence et ne pas se substituer à la justice. Ces beaux principes étant posés, reste à assumer ses décisions. Participer à un travail transversal qui dépasse mon propre métier m'a permis de prendre davantage conscience de certains enjeux, financiers bien sûr, et relatifs à l'absence d'encadrement.

Cette absence d'encadrement, je peux moi-même la ressentir. Si j'ai programmé un film sans être informée des soupçons qui l'entouraient, je peux avoir le sentiment de m'être rendue complice. J'ai besoin d'être informée, afin de faire mes choix en connaissance de cause. Les programmeurs ont besoin d'outils, de règles et de collectif, afin de mieux appréhender les choses.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous évoquez l'absence d'encadrement. Est-il juridique, législatif ? Constatez-vous un manque spécifique quand vous exercez votre choix, éthique et moral, de programmer ou non un film, ou faisiez-vous référence à un encadrement plus global ?

**Mme Christine Beauchemin-Flot.** Oui, je parlais de façon générale.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En tant que programmatrice, vous devez désormais suivre la formation proposée par le CNC.

Outre les films abîmés récents, certains films plus anciens véhiculent des comportements ou des récits qui n'ont plus d'écho dans notre société contemporaine. Ils font pourtant partie du patrimoine cinématographique. En tant que distributeurs et exploitants de salles, quelle est votre position à ce sujet ?

**Mme Christine Beauchemin-Flot.** Les salles d'art et d'essai programment régulièrement des films de patrimoine dont certains suscitent en effet des interrogations de cette nature. À titre personnel, j'ai fait le choix de programmer des films de patrimoine non abîmés et de concentrer ma réflexion sur les films abîmés contemporains, en espérant qu'ils soient aussi peu nombreux que possible.

Cela étant, cette question est majeure et peut être posée au-delà du domaine cinématographique – pour la littérature, par exemple.

**M. Henri Ernst.** Depuis quelques années, dans notre milieu, la prise de conscience est massive. Avec la responsabilisation individuelle et collective qui se produit, on peut espérer que les films abîmés seront de moins en moins nombreux.

Tout l'intérêt de la dénomination de « film abîmé » et du travail du groupe Respect est qu'ils permettent de s'accorder sur une définition. En tant que programmeur, j'ai désormais une grille de lecture validée par l'ensemble de ma profession : je garde ma liberté de choix, mais je me sens moins désemparé face à tel ou tel cas de figure et j'ai une boîte à outils pour le gérer.

Comme l'a très bien dit Christine Beauchemin-Flot, les programmeurs ne sont ni des censeurs ni des juges. Le temps de la justice n'est d'ailleurs pas du tout celui de la programmation où, chaque semaine, il faut aller vite, choisir parmi une quinzaine de films, offrir la plus grande variété possible au public. Dans cette ronde, nous manquons d'outils et j'ai bon espoir que la réflexion collective et transversale en cours nous en fournira. J'ai entendu le contraire dans certaines de vos auditions précédentes, mais je peux vous assurer que pour nous, la prise de conscience est massive et radicale.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Depuis le début des travaux de cette commission, j'ai en tête le cas d'Adèle Haenel, qui a fait entendre sa parole et qui a ensuite quitté le cinéma. Cela me semble le signe d'un échec collectif, au-delà même du milieu artistique : nous avons laissé partir une actrice qui avait été porteuse d'une parole courageuse. Concrètement, que s'est-il passé ? A-t-on cessé de lui proposer des rôles ? À quel niveau cette décision a-t-elle été prise ? Par quels mécanismes une actrice qui parle peut-elle se voir écarter ?

Par ailleurs, vos propos ont suscité chez moi une autre interrogation, un peu décalée : dans les salles d'art et d'essai, des avertissements sont-ils prévus avant ou après la projection d'un film présentant, par exemple, des propos racistes, ou laissez-vous le spectateur se faire son idée ? C'est une question ouverte, visant à établir un parallèle avec d'autres évolutions sociales en matière de discriminations et de violences.

**Mme Christine Beauchemin-Flot.** Cette responsabilité que nous avons vis-à-vis de la jeune génération et du public en général s'exerce à travers nos choix de programmation. Ces choix dépendent naturellement de nos convictions, de notre sensibilité, de ce que l'on a envie de partager avec le public : ils sont donc à la fois subjectifs et très symboliques. Néanmoins, et sans avoir la prétention d'être exemplaire, il me semble que nous devons nous montrer responsables face à toutes les violences, non seulement en luttant contre les actes eux-mêmes, mais aussi en choisissant de ne pas diffuser un film qui ferait l'apologie du racisme ou d'autres formes de violence qu'il est primordial de dénoncer aujourd'hui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pensez-vous que vous traiterez des films de la même manière selon qu'il s'agit de racisme ou de violences contre les femmes ?

**Mme Alexandra Henochsberg.** Dans mon cas, nous recevons entre 150 et 160 scénarios par an et nous ne distribuons qu'une quinzaine de films : nous opérons donc un choix éditorial assez drastique. Chacun est évidemment libre de ne pas s'engager si un scénario lui semble problématique. Personnellement, je n'accepterai jamais de distribuer un film qui véhicule des idées qui ne sont pas en adéquation avec mes convictions morales ou politiques, qui défend par exemple une quelconque forme de racisme ou de violence.

Néanmoins, il faut distinguer les violences qui surviendraient sur le plateau d'un film que nous avons prévu de distribuer des répercussions que peuvent avoir des incidents rencontrés sur un autre film. Dans ce dernier cas, ce n'est pas le projet en lui-même qui pose souci.

Je ne peux pas me prononcer sur l'affaire d'Adèle Haenel, mais à mesure que des histoires jaillissent, nous apprenons et nous progressons. Nous avançons de manière empirique, mais vite, et nous commençons à avoir des outils pour faire face à ces situations. Personnellement, j'ai beaucoup appris avec le groupe Respect, à la fois sur la libération et sur la protection de la parole. Encore aujourd'hui, sur les plateaux, certains n'osent pas parler, ni relayer une histoire qu'on leur aurait confiée, de peur de se faire tout simplement une réputation de fouteur de merde. Créer du collectif, pour permettre à chacun de ne plus être isolé et de se sentir protégé, est donc essentiel. C'est l'une des propositions du groupe Respect.

Encore une fois, les choses évoluent vite. Je note d'ailleurs que nous sommes une des rares professions à s'être remise en cause : on s'est relevé les manches, on travaille. Vous le faites aussi et nous vous remercions de nous écouter, car nous en avons besoin. Je le redis, jusqu'à présent, nous pouvions nous trouver vraiment très seuls.

**M. Mathieu Debusschère.** Nous parlions tout à l'heure de formation : ce n'est pas un vain mot. Les formations dispensées par le CNC ou au sein de nos entreprises doivent permettre de faire évoluer les regards. À l'occasion des réunions d'information que nous organisons systématiquement en amont d'un tournage de film ou de série, il y a souvent beaucoup de questions spontanées, très légitimes, sur la conduite à tenir en cas de violence – quel référent contacter, comment accueillir la parole le mieux possible.

Il y a encore quelques années encore, il n'existait aucun dispositif. Aujourd'hui, à défaut d'être irréprochables ou exemplaires – personne ne l'est –, nous sommes conscients de nos limites. Les processus que nous sommes en train de mettre en place restent insuffisants, mais, comme l'a dit Alexandra Henochsberg, les choses avancent, en particulier avec le groupe Respect, que nous suivons de près. Nous devons tous contribuer au travail pour faire en sorte que de tels événements ne surviennent plus, ou que la parole des victimes puisse être accueillie de la manière la plus fluide possible, en tenant compte des répercussions que cela aura sur tous ceux qui ont financé ou participé à l'œuvre concernée.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Sans vous, les films ne pourraient pas voir le jour, vous avez donc une part de responsabilité. Avez-vous des exigences en matière de parité ou de diversité – sociale, ethnique, etc. –, tant pour les scénaristes que pour les comédiens ?

Vous avez manifestement pris toute la mesure du fléau et déployé plusieurs mesures pour lutter contre les violences. Au-delà, sentez-vous, dans les scénarios sur lesquels vous êtes amenés à travailler, une évolution des messages véhiculés et de la façon d'appréhender la société, et les relations entre les hommes et les femmes ? Le cas échéant, promouvez-vous cette dynamique ?

**Mme Nathalie Cieutat.** Chez Pathé, nous n'avons pas d'objectifs chiffrés, mais nous sommes réellement animés par la volonté de travailler davantage avec les femmes. Nous travaillons déjà régulièrement avec des réalisatrices et, l'année prochaine, nous sortirons trois films réalisés par des femmes. Et j'ai effectivement remarqué une évolution des messages véhiculés dans les scénarios.

**Mme Alexandra Henochsberg.** Je suis d'autant plus à l'aise sur ce sujet que je travaille avec de nombreuses réalisatrices : si l'on devait réclamer la parité, ce serait dans le sens inverse ! Je sens moi aussi clairement une évolution dans les projets. Les quotas instaurés

dans certaines institutions, comme la Femis (l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son), qui tient à respecter strictement la parité, n'y sont pas étrangers. Ils ont permis l'émergence d'une génération de jeunes réalisatrices qui apportent une vision différente, et cela se ressent dans leurs propos, leur manière d'aborder les sujets – on parle de *female gaze*. Les choses bougent, et il nous revient de soutenir cette dynamique ; c'est une responsabilité vis-à-vis du public. Personnellement, je travaille beaucoup sur des premiers films. Il est important d'accompagner l'évolution des mœurs et le changement porté par la jeune génération, d'autant que cela fait aussi bouger nos propres lignes.

**M. Mathieu Debusschère.** Vingt-quatre des trente-deux films et séries que nous avons produits depuis 2021 sont le fait de réalisatrices. Au cinéma comme dans la société, les regards évoluent, et c'est heureux. Cela se ressent dans les scénarios que l'on reçoit, et commence à transparaître à l'écran. Ce n'est d'ailleurs qu'un début : sachant qu'il faut au moins deux ans pour faire un film, l'évolution des regards se fera de plus en plus sentir dans les prochaines années.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Longtemps, les personnes qui se rendaient coupables d'agression, de harcèlement ou de violences ont été relativement tranquilles. Depuis l'émergence du mouvement MeToo, les personnes qui font l'objet d'accusations – je ne parle pas de culpabilité, car la présomption d'innocence est centrale – sont pointées du doigt, et leur carrière peut s'en trouver un peu perturbée. C'est la preuve que certaines choses changent.

Il en est une, en revanche, qui ne change pas : consciemment ou non, les victimes continuent d'être mises au ban de la profession, à travers des mécanismes qu'on a encore du mal à identifier. Aujourd'hui, une femme qui parle prend un risque pour sa carrière. Sara Forestier nous a livré un témoignage très fort sur les conséquences de ses dénonciations sur sa carrière, et elle n'est pas la seule à en avoir fait les frais – j'ai cité Adèle Haenel, mais il y en a d'autres. Cette étape-là n'est pas franchie : il faut désormais que le milieu protège non seulement la parole, mais aussi la carrière de ceux qui parlent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Sara Forestier a soulevé un autre point important : celui de l'accompagnement des personnes qui se sont mal comportées. Tous les comportements répréhensibles ne présentent pas le même degré de gravité : certains relèvent du délit, d'autres du crime. Comment gérez-vous cela ? Le groupe Respect a-t-il réfléchi à la conduite à tenir face à l'auteur d'un délit qui aurait purgé sa peine, se serait repenti, aurait suivi des soins ? Une fois condamné, l'est-il également à disparaître complètement de la profession ? Son témoignage pourrait aussi présenter un intérêt pour toute la profession.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le collectif Respect nous a indiqué que c'était l'un des deux sujets sur lesquels ils n'avaient pas encore réussi à trancher.

**Mme Alexandra Henochsberg.** C'est une question difficile. En tant que citoyenne, je ne vois aucune raison d'empêcher une personne qui a purgé sa peine et s'est fait soigner de se réinsérer dans la société. Mais du point de vue professionnel, ce n'est pas si simple. Je suis justement confrontée au cas d'un cinéaste avec lequel j'ai déjà travaillé, et qui a été condamné pour violences conjugales. Après avoir purgé une peine de prison et être resté deux ans sans travailler, il me propose aujourd'hui un nouveau scénario. Ce n'est vraiment pas facile. Si le groupe Respect n'a pas pu trancher, c'est parce que la réponse dépend intimement des convictions de chacun, et peut-être aussi du degré de gravité des faits. Pour ma part, je ne serais pas très à l'aise à l'idée de travailler avec une personne qui se serait rendue coupable d'un crime ou d'un viol, quand bien même elle aurait purgé sa peine.

**Mme Christine Beauchemin-Flot.** C'est effectivement une question complexe, et la réponse ne peut être que très personnelle.

En tant que citoyenne, la double peine me semble très problématique, et c'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles j'organise des projections au centre pénitentiaire de Fresnes. Mais paradoxalement, en tant que professionnelle, la réponse me semble beaucoup plus compliquée. Confrontée à une telle situation, j'essayerais de prendre en compte la gravité des faits, à travers une échelle qui serait forcément très personnelle. Quoi qu'il en soit, je serais bien plus embêtée que si j'avais à trancher sur la diffusion d'un film abîmé, pour lequel il y aurait eu tout un accompagnement. La contextualisation est importante.

Pour l'instant, le groupe Respect n'a pas su apporter de réponse à cette question. Je répète que les choses se mettent en place petit à petit, à mesure que la parole se libère. Les questions que nous nous posons, tant individuellement que collectivement, sont nombreuses : nous n'avons pas encore toutes les réponses, mais j'espère qu'elles permettront d'améliorer les choses à l'avenir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Acteur est un métier de représentation, et c'est pour cela que, dans les cercles féministes, la question de la réinsertion est plus épineuse que pour d'autres professions. Il y a une différence entre permettre à une personne de se réinsérer, et la remettre dans la lumière.

Au fil des auditions, on voit bien que la profession mène une réflexion pour diminuer les risques et écarter du milieu les personnes qui se rendent coupables de violence, tout en protégeant les films et le collectif qui y participe. Il faut désormais trouver le moyen de protéger ceux qui ont parlé, car le système continue de se retourner contre eux.

\*

\* \*

**21. Audition, ouverte à la presse, de Mme Karine Blouët, membre du directoire chargée des affaires publiques et secrétaire générale du groupe M6, M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus, M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines, Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND), et Mme Marie Loisel, directrice des antennes et des contenus (jeudi 5 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous achevons nos auditions de la semaine en recevant le groupe M6. Je souhaite la bienvenue à Mme Karine Blouët, membre du directoire chargée des affaires publiques et secrétaire générale, M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus, M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines, Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND), votre filiale de distribution, et Mme Marie Loisel, directrice des antennes et des contenus.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment.

Le groupe M6, né en 1987, possède aujourd'hui treize chaînes de télévision, dont quatre en clair, et trois stations de radio. Vous possédez également des filiales de production, d'acquisition et de distribution de contenus. Vous êtes aussi un acteur historique de la télé-réalité en France, un type de programmes présentant, de notre point de vue, des risques particuliers de violences. Votre activité est particulièrement diversifiée, puisque vous investissez dans l'immobilier, par le biais du réseau d'agences immobilières qui porte le nom de l'un de vos présentateurs phares. J'imagine que nous reviendrons sur ce sujet, compte tenu des accusations portées contre cet homme.

Nous avons souhaité vous entendre dans un format permettant à chaque pan de votre activité d'être représenté, afin que vous puissiez nous faire part très concrètement des problèmes que vous constatez à la fois dans la production, les acquisitions et la gestion de l'antenne et nous rendre compte des actions que vous menez dans ce domaine, vis-à-vis de vos salariés et de vos partenaires économiques.

Avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure. »

*(Mme Karine Blouët, M. Guillaume Charles, M. Christophe Foglio, Mme Marie-Anne Hurier et Mme Marie Loisel prêtent successivement serment.)*

**Mme Karine Blouët, secrétaire générale.** Votre commission d'enquête traite de sujets auxquels notre groupe est tout particulièrement sensible. La diversité de nos médias, que vous avez rappelée, et de nos lignes éditoriales nous confère une responsabilité singulière. Nous avons plusieurs chaînes jeunesse, notamment Gulli sur la télévision numérique terrestre (TNT) gratuite, ce qui impose un respect d'autant plus scrupuleux de certaines règles fixées par le cadre juridique et par l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM). Nous sommes également très présents dans l'information et très vigilants pour tout ce qui concerne sa déontologie et son indépendance.

Nous sommes soumis à un double corpus juridique : d'une part, aux règles générales du code du travail, qui dispose que l'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » ; d'autre part, à des règles sectorielles, au premier rang desquelles la loi audiovisuelle de 1986. « [L'ARCOM] assure le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. À cette fin, elle veille, d'une part, à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle et, d'autre part, à l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples. Dans ce but, elle porte une attention particulière aux programmes des services de communication audiovisuelle destinés à l'enfance et à la jeunesse. »

L'ARCOM a complété ce socle législatif par plusieurs délibérations concernant le respect de la signalétique, que nous avons depuis fort longtemps, l'intervention des mineurs dans le cadre d'émissions de télévision, en 2007, qui a été suivie d'une charte sur la protection des mineurs, lancée par M6, France Télévisions, TF1 et Canal+ en 2008, et le respect des droits des femmes, en 2015. À l'occasion des renégociations pour la prolongation de nos chaînes, nous avons transcrit avec l'ARCOM ces obligations et ces délibérations dans nos conventions. Après diverses négociations, nous avons pris des engagements relatifs aux droits

de la personne, des participants aux émissions et aux témoignages de mineurs. Si l'ARCOM est déjà intervenue pour nos chaînes, nous n'avons jamais été sanctionnés sur ces sujets depuis que je suis dans le groupe, soit depuis une dizaine d'années.

Notre groupe a été précurseur dans la prévention ainsi que dans la lutte contre tous les types de violences. Il demeure, chaque année, très engagé sur ces sujets, qu'il s'agisse des programmes, des contenus ou des mesures préventives que nous prenons pour lutter contre différents types d'agissements, notamment sexistes et sexuels, dans nos productions. Nous avons également pris des initiatives fortes et diffusé des campagnes de sensibilisation sur les antennes du groupe. Nous avons ainsi mené une campagne contre le harcèlement de rue, intitulée « Tous concernés », produite par nos services, diffusée sur nos antennes et présentée par nos animateurs emblématiques. Depuis septembre, nous diffusons une campagne lancée par Gulli, conçue par des enfants du primaire, afin de lutter contre le harcèlement. Elle a été tournée dans une école avec les enfants qui ont conçu le scénario avec la réalisatrice. Jusqu'à présent, les campagnes étaient plutôt destinées à un public adolescent et il nous semblait très important d'en sensibiliser un plus jeune.

**M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus.** J'ai la charge des antennes et des contenus, en particulier du média télévision. Probablement parce que nous sommes un nouvel entrant, nous avons toujours eu à cœur de sensibiliser, d'informer et d'alerter sur les grands sujets de société. La majorité de nos téléspectateurs étant des femmes, nous sommes solidaires et particulièrement concernés par ces sujets parfois difficiles. Depuis trente-sept ans, nous cherchons à sensibiliser aux violences sexuelles et sexistes, par le biais de différents médias, dont l'information en premier lieu. M6 a les magazines d'information les plus performants en prime time.

Une marque comme « Zone interdite » considère qu'il est de sa mission d'informer et d'alerter sur des problèmes sociétaux. Elle l'a fait sur les violences contre les femmes dans les couples, il y a à peine trois ans, dans un numéro entièrement dédié à ce sujet. Nous diffusons aussi beaucoup de documentaires, à des heures d'écoute. Vous avez tous entendu parler du documentaire avec Emmanuelle Béart, *Un silence si bruyant*, sur l'inceste. Marie Portolano, qui nous avait rejoints un temps, en a réalisé un autre, *Des blouses pas si blanches*, sur les violences sexistes et sexuelles dans l'univers médical. Nous traduisons aussi cet engagement dans « 66 minutes », dans les journaux télévisés. Nous sommes fortement impliqués dans des campagnes de sensibilisation : sur le 3919 ou, plus récemment, nous avons consacré tout un après-midi à des documentaires sur les violences conjugales pour le 25 novembre.

Nous abordons aussi ces sujets par la fiction. Il peut être plus facile, si je peux dire, pour un téléspectateur de voir la réalité crue à travers ce prisme. Je peux citer *À la folie*, réalisé par Andréa Bescond, sur une situation de violence extrême avec un pervers narcissique, ou *Elle m'a sauvée*, une fiction semi-documentaire malheureusement basée sur deux histoires vraies, un féminicide et une tentative de féminicide, où l'on suivait les destins croisés de deux victimes. Ce sujet n'est donc pas nouveau ; il nous a toujours tenu à cœur. Nos équipes de journalistes et de fiction sont particulièrement responsabilisées.

Nous devons aussi nous assurer que, dans nos productions, qu'elles soient faites par nous-mêmes ou par nos partenaires, les conditions de travail soient sûres à tous les niveaux. Pour cela, nous avons fixé, il y a quatre ans, des clauses contractuelles avec les producteurs externes afin de garantir la sécurité et les comportements. Nous avons, par ailleurs, des processus d'alerte, en cas de problème, et des sanctions, sur lesquelles nous pourrions revenir.

Le groupe prend ce sujet très au sérieux et s'est engagé, grâce à Gulli, dans une démarche de sensibilisation précoce.

**M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines.** Nous avons construit nos dispositifs de prévention et de remontées des alertes à partir de cas concrets. Si l'employeur a des obligations légales, elles ne précisent pas dans le détail ce que l'on peut faire. Nous avons mené cette réflexion avec nos représentants du personnel, dans un dialogue social de qualité. Sans eux, nous n'aurions pas avancé aussi rapidement ni précisément. Nous continuons de participer à l'élaboration de dispositifs de prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), notamment au niveau des branches – c'est ainsi le cas en ce moment au sein de la Fédération nationale des éditeurs de films (FNEF).

De nombreux dispositifs d'alerte existent au sein du groupe. Les règlements intérieurs de nos vingt-quatre sociétés sont les mêmes. Ils comprennent les définitions légales du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes et précisent le niveau des sanctions prévues. Nous avons aussi des accords d'entreprise. Le premier, qui date de 2012, concerne l'égalité professionnelle. À son article 7, il détaille toutes les dispositions visant à lutter contre les VHSS – définition, sensibilisation, moyens de prévention. Il y a quelques semaines, nous avons signé notre cinquième accord avec les représentants du personnel.

Nous accompagnons également nos personnels, par le biais de dispositifs supplémentaires, en nous appuyant sur des assistantes sociales, des psychologues et l'organisme Action logement. Si des femmes qui subissent des violences dans leur vie privée se tournent vers nous, nous pouvons leur offrir des solutions d'urgence.

Nous avons un accord sur la qualité de vie au travail, dans lequel est détaillé tout le système d'alerte du groupe. Au-delà des commissions obligatoires, comme celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous avons instauré, il y a une dizaine d'années, une commission paritaire constituée de représentants de l'employeur et de membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que deux managers, une femme et un homme. Cette commission relative aux risques psycho-sociaux (RPS) permet d'améliorer nos procédures au fil des années. Nous avons appris en marchant et construit les choses avec le temps. Depuis notre première enquête, nous avons progressé.

Nous avons un code d'éthique et de déontologie. Nous avons aussi signé, en 2022, une charte pour les femmes dans les médias. Toutes ces informations sont compilées et accessibles sur notre réseau social d'entreprise, en tout lieu, à tout moment. Il y a également le site corporate. Ces informations sont contenues dans le document unique d'évaluation des risques.

Plus concrètement, nous avons un ou deux référents par comité social et économique (CSE), soit sept au sein du groupe M6, auxquels s'ajoutent deux référents de groupe – six femmes et trois hommes en tout. Tous ont suivi une formation adaptée à leur rôle, dispensée par un cabinet externe. Les témoins ou victimes de VHSS savent qu'ils peuvent s'adresser aux neuf référents du groupe, aux responsables des ressources humaines de leur entité, aux représentants du personnel, aux managers, à leurs collègues, au médecin du travail présent trois vacations par semaine au sein du groupe et à notre infirmière de santé au travail, salariée à temps plein. C'est tout le collectif de travail qui est acteur de la prévention des VHSS, avec un objectif unique : faire remonter le plus rapidement possible toutes les informations nous permettant de faire cesser les situations de souffrance et d'identifier les comportements fautifs.

Nous avons formé 92 % de nos managers et 4 % supplémentaires l'ont été par le biais de la filière cinématographique – vous savez que le Centre national du cinéma et de l'image

animée (CNC) conditionne l’octroi de ses aides à des formations aux VHSS. D’ici à fin janvier 2025, nous aurons formé l’ensemble de notre communauté managériale. Nous avons aussi formé tous les salariés de nos trois sociétés de production : Studio 89 Productions, pour les programmes de flux et de divertissement, C. Productions, pour les magazines d’information, et SND, pour la partie cinématographique.

Sur chacun des tournages de Studio 89, se trouve systématiquement un référent de terrain, qui peut faire remonter des informations à tout moment au référent de la société. Dans les contrats de travail de la production, nous avons une clause spécifique pour les salariés non permanents. Enfin, chaque participant à nos émissions doit signer une attestation sur l’honneur, en s’engageant à adopter un comportement correct sur les tournages.

Aujourd’hui, je travaille avec mes équipes sur un plan de formation global pour l’ensemble de l’entreprise, qui deviendra obligatoire pour tous les salariés du groupe en 2025. Nous ne savons pas encore s’il passera par un atelier de sensibilisation ou par une formation.

Ces six dernières années, nous avons recueilli treize signalements de VHSS – onze ont fait l’objet d’une enquête, deux se sont réglés grâce à un simple dialogue. Les conclusions des enquêtes ont conduit à des sanctions allant de l’avertissement au licenciement pour faute grave, en passant par la mise à pied.

**Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND).** Je représente la filiale de distribution et de production SND, qui a pour activité la distribution cinématographique à l’international mais aussi la production de films de long métrage et de contenus audiovisuels. Au service juridique, je dispose d’une équipe de huit personnes, qui négocient l’intégralité des contrats régissant toutes nos relations, aussi bien avec les autres entreprises du secteur qu’avec toutes les personnes amenées à travailler sur nos films, notamment les comédiens, les techniciens, les réalisateurs et les auteurs – nous produisons quatre à cinq films par an. C’est sur ce sujet que je vais m’attarder, puisque c’est celui sur lequel nous avons le plus de données.

Les contrats de tournage incluent une clause de prévention et de lutte contre les discriminations, les harcèlements, les agissements sexistes et les incivilités. Elle définit les différents agissements, en les prohibant, et rappelle les sanctions encourues. Surtout, le contrat comporte une liste de cinq à dix personnes auxquelles les victimes et les témoins peuvent s’adresser, ainsi qu’une dizaine de numéros utiles, hors du tournage, dans la mesure où cela peut parfois être plus facile pour une victime de se tourner vers une aide extérieure.

Les gens ne consultant pas forcément les contrats en entier, nous leur lisons cette clause, qui est également affichée, au début du tournage. Des référents antiharcèlement sont disponibles. Qui plus est, chacun peut consulter le kit de prévention créé par le collectif 50/50. Enfin, sur chaque feuille de service, on rappelle le nom des référents antiharcèlement sur le tournage. Les dispositifs relatifs aux agissements problématiques ont été fortement renforcés ces dernières années. Puisque nous produisons plutôt des films familiaux, de nombreux enfants participent à nos films, ce qui impose une vigilance particulière. Nous respectons évidemment le droit du travail en matière d’engagement d’un artiste-interprète mineur, en lien avec la direction régionale interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités qui accorde les autorisations nécessaires et, depuis quelques mois, agréé ceux de nos salariés qui accompagnent les enfants sur les tournages – cet accompagnement est systématique.

Par exemple, pour notre film *Le Panache*, actuellement en salle, qui met en scène un adolescent bègue et toute sa classe, nous avons recruté deux coachs pour accompagner les acteurs mineurs – les écouter, gérer leur quotidien et veiller au respect des obligations en

matière d'horaires de travail. Dans la mesure du possible, nous évitons qu'un enfant se retrouve seul avec un adulte pendant le tournage. En général, il n'y a pas de raison que cela se produise.

Si les tournages ne posent en général pas de problème, les castings de mineurs, lors desquels nous n'avons pas encore le statut d'employeur, imposent des précautions supplémentaires. Nous demandons toujours la présence d'un parent. Le texte qui devra être lu par l'enfant durant le casting – nécessairement celui de l'une des scènes du film – est communiqué à l'enfant et à son parent au préalable. À l'arrivée de l'enfant, nous lui expliquons le déroulement du casting et des salariés veillent à le mettre à l'aise. Enfin, tous les castings sont filmés. Nous avons donc accès aux essais des enfants.

Pendant la promotion du film, par exemple sur les plateaux de télévision ou lors des avant-premières, nous demandons également la présence systématique d'un responsable légal de l'enfant. Enfin, un membre de l'équipe de SND se consacre à l'accompagnement des talents, notamment des enfants.

Quant aux scènes d'intimité, au vu des risques qu'elles impliquent, nous proposons systématiquement aux acteurs qui y participent les services d'un coordinateur d'intimité. Ils ne l'acceptent pas forcément ; certains sont plus à l'aise sans. Parfois, au contraire, ce sont les agents des acteurs qui demandent ce service.

Prenons l'exemple d'un feuilleton quotidien que nous produisons intégralement et qui sera diffusé l'an prochain. Même si les scènes intimes y seront peu fréquentes, par mesure de précaution, nous avons formé à la coordination d'intimité deux coachs qui seront rattachés à ces tournages. Autant que possible, nous adoptons une approche préventive et nous suivons les recommandations du secteur.

**Mme Marie Loisel, directrice des antennes et contenus, coordinatrice des programmes.** J'en viens à la diffusion en flux. Nous sommes extrêmement vigilants concernant l'image de la femme que nous véhiculons et plus généralement les valeurs transmises dans nos émissions.

Un système d'autorégulation s'est instauré au fil des années. Nos émissions sont entièrement encadrées, notamment grâce à une charte. En 2018, nous avons participé à un groupe de travail de l'ARCOM, qui a abouti à la rédaction d'une charte transmise aux producteurs, afin de prévenir tout comportement violent, discriminatoire, sexiste ou attentatoire à l'image de la femme.

Tout au long de la fabrication d'une émission, de la production à la diffusion, nous prenons toutes les mesures de prévention nécessaires. Les producteurs s'engagent contractuellement à produire des émissions conformes à nos conventions et aux délibérations de l'ARCOM relatives aux droits des femmes. Ils sont formés sur ces questions, notamment par le CNC. En outre, désormais, des référents en matière de violences et harcèlement sexistes et sexuels sont nommés lors des tournages pour recueillir le témoignage d'éventuelles victimes.

Les participants à nos émissions sont eux-mêmes sensibilisés à ces questions. Ils signent une attestation sur l'honneur, s'engageant à adopter des comportements corrects et respectueux à toutes les étapes du tournage.

Une fois l'émission produite, un comité de visionnage composé principalement de femmes s'assure du respect de ces exigences et supprime d'éventuels propos violents, sexistes ou excluants.

Enfin, une fois diffusées, nos émissions sont soumises au visionnage de l'ARCOM, qui s'assure de leur conformité aux différentes normes. De la production à la diffusion, nous sommes ainsi prémunis contre les comportements abusifs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre présentation était très complète et vos efforts sont indéniables. La programmation de votre groupe est très diverse ; des contenus vertueux y voisinent avec des émissions de télé-réalité problématiques.

Votre dossier de presse pour l'année 2024-2025 ne mentionne pas les programmes « Recherche appartement ou maison » et « Maison à vendre ». Est-ce un choix délibéré ? Pourquoi continuer à diffuser ces émissions, malgré les déboires de leur présentateur ? Est-ce lié au fait que M6 est également propriétaire à 51 % du réseau d'agences immobilières Stéphane Plaza immobilier ?

**M. Guillaume Charles.** Le dossier de presse se concentre quasi exclusivement sur les nouveautés – par exemple, cette année, la nouvelle saison de « Top chef » – et il est rare qu'il mentionne des programmes plus anciens. Si les marques auxquelles vous faites référence en sont absentes cette année, c'est parce qu'elles ont plus de quinze ans d'ancienneté.

Comme vous, nous connaissons les accusations visant Stéphane Plaza. Le jour même où elles ont été dévoilées dans la presse, nous avons diligenté une enquête interne pour déterminer si son comportement dans un cadre professionnel avait donné lieu à des signalements ou si certains collaborateurs souhaitaient s'exprimer à ce sujet – la parole ne se libère parfois qu'à posteriori.

Nous avons également demandé à Réservoir Prod – la filiale de Mediawan qui produit la majeure partie des émissions animées par Stéphane Plaza – de vérifier auprès des intervenants sur le tournage et de ceux qui ont côtoyé cet animateur dans les directions, si son comportement avait posé problème, afin de nous assurer que nous pouvions poursuivre une relation de travail normale avec lui.

Ces enquêtes n'ayant pas permis de relever de problème, nous poursuivons notre collaboration. Les affaires pour lesquelles il comparaitra devant la justice dans quelques semaines concernent sa vie personnelle et n'ont pas eu d'implication professionnelle.

Si nous encourageons au quotidien la libération de la parole des victimes, nous défendons également la présomption d'innocence. Depuis plus d'un an que nous suivons cette affaire, nous attendons un verdict avant de prendre une décision.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Même si les accusations visant Stéphane Plaza concernent des violences par concubin, l'une de ses accusatrices l'aurait rencontré lors d'une émission. Avez-vous pris des précautions concernant les participants aux émissions, instauré des règles particulières ?

S'il faut respecter la présomption d'innocence, vous devez également protéger les salariés. M6 emploie-t-il directement Stéphane Plaza ? Je l'ai dit, M6 est propriétaire à 51 % de Stéphane Plaza immobilier, une entreprise qui semble lucrative. Cela nous pose question.

**M. Guillaume Charles.** Nous sommes effectivement propriétaires à 51 % de cette société. Toutefois, puisque c'est une franchise, nous ne sommes pas propriétaires des agences elles-mêmes et ceux qui y travaillent ne sont pas employés par M6. Nous mettons à la disposition des franchisés notre savoir-faire marketing et nos ressources de communication, notamment les publicités diffusées à la télévision.

Je ne suis pas responsable de cette activité, mais elle ne change rien à notre ligne de conduite concernant le cas de Stéphane Plaza.

Oui, l'une des accusatrices de Stéphane Plaza l'a rencontré sur un tournage. Pour autant, les accusations portent sur des faits qui seraient survenus dans un contexte personnel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En diffusant ses programmes, vous faites pourtant le choix de les mettre en lumière.

**M. Guillaume Charles.** Effectivement, c'est une position éditoriale. Nous attendons la décision de la justice. Le procès de Stéphane Plaza se tiendra le 9 janvier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** S'il est condamné, que ferez-vous ?

**M. Guillaume Charles.** Nous ne souhaitons pas nous exprimer concernant cette affaire personnelle de Stéphane Plaza.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans « Top chef », une émission phare de votre chaîne, la sous-représentation des femmes est frappante, tant parmi les chefs que parmi les candidats. Surtout, à chaque saison, elle s'accroît au fur et à mesure des épreuves.

**M. Guillaume Charles.** Je partage votre opinion. Toutefois, nous avons féminisé le jury. Lors de la dernière saison, celui-ci était paritaire, puisque parmi les six chefs, trois étaient des femmes – Hélène Darroze, Dominique Crenn et Stéphanie Le Quellec –, dont les restaurants cumulaient d'ailleurs davantage d'étoiles que ceux de leurs homologues masculins.

Quant aux candidats à la présélection, ils ne sont pas choisis selon leur genre ou pour leur capacité à inspirer la sympathie, mais pour leur talent culinaire. C'est vrai, les hommes sont légèrement surreprésentés parmi les présélectionnés, mais c'est également le cas dans la profession – même si nous contribuons à changer les mentalités.

Pendant la compétition elle-même, nous ne pouvons pas promouvoir particulièrement les femmes, car nous devons respecter le règlement, même quand le résultat est décevant en matière de parité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'entends les efforts que vous avez fournis pour la dernière saison.

**Mme Karine Blouët.** L'univers des chefs est très masculin. M. Charles et ses prédécesseurs ont toujours mené une politique volontariste de promotion des femmes et de la diversité dans les programmes. « Top chef » a ainsi présenté des cheffes et des chefs en situation de handicap. « L'amour est dans le pré », un autre programme phare, a mis en valeur des agricultrices, y compris dans des secteurs auparavant très masculins tels que l'élevage, mais aussi des agriculteurs homosexuels ou en situation de handicap – c'était une première à la télévision et cela a permis de faire évoluer les mentalités.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La télé-réalité permet de traiter des sujets de société. J'ai le souvenir du candidat de « Top chef » en situation de handicap qui était arrivé

premier ou second de la compétition. Son parcours a permis de changer le regard sur la place des personnes en situation de handicap en cuisine.

Toutefois, la télé-réalité promeut également des comportements peu respectueux, notamment dans les relations entre les hommes et les femmes. Parfois, ces programmes sont construits pour susciter le clash entre les participants ou instaurent des compétitions qui ne sont pas saines, au risque d'exercer une influence négative sur leur jeune public. Certes, la situation a évolué, mais les problèmes subsistent. Comment les traitez-vous ?

Le 9 décembre, vous diffuserez le programme « The cerveau », où d'anciens candidats de la télé-réalité s'affrontent dans des domaines tels que la logique, la mémoire, la culture générale et l'orthographe. Quelles mesures avez-vous adoptées pour éviter toute violence d'ordre psychologique ou symbolique à l'encontre de ces candidats, qui ont parfois été stigmatisés dans le passé pour leur participation à des émissions de télé-réalité ?

Par ailleurs, sur votre plateforme de streaming, vous diffusez « MMA Academy » – soit dit en passant, je ne comprends pas pourquoi ce sport extrêmement violent est autorisé en France. Diffusez-vous des messages de prévention ? Comment éviter que trop de jeunes accèdent à ces programmes, ce qui irait à l'encontre de vos intérêts ? Les obligations en matière de signalétique sont-elles les mêmes pour le streaming et la télévision ?

**M. Guillaume Charles.** On peut le déplorer, mais le MMA est un sport légalement autorisé. Notre service à la demande respecte pratiquement les mêmes obligations que les chaînes télévisées, notamment en matière de signalétique. En outre, si un programme contient une scène violente déconseillée aux moins de 16 ans, par exemple, il ne sera accessible, même à la demande, qu'entre vingt-deux heures trente et cinq heures du matin. C'est une différence importante avec la plupart des plateformes de contenus – je n'ai pas besoin de les citer.

Au demeurant, nous ne diffusons pas de compétitions de MMA. Le programme auquel vous faites allusion vise à découvrir la nouvelle star de cette discipline. Les participants sont des amateurs, portent des équipements de protection... Par ailleurs, ce programme comporte de nombreux messages de prévention.

**Mme Karine Blouët.** Vous avez raison : il faut être prudent lorsqu'on s'adresse à un jeune public. La télé-réalité a beaucoup évolué, dans le bon sens. Toutefois, un programme comme « Frenchie shore », par exemple, véhicule une image de la femme à la limite de la pornographie, dénoncée par Rima Abdul-Malak lorsqu'elle était ministre de la culture. Or ce programme échappe à la réglementation française, car il est diffusé par MTV (France), basée en Tchéquie et soumise aux règles de ce pays.

En tant que diffuseur français, nous avons donc la responsabilité de proposer au public jeune – davantage attiré par les plateformes et les réseaux sociaux, qui évoluent dans un univers complètement déréglementé – des programmes soumis à de nombreuses règles et contraintes, parmi lesquelles figure la signalétique. YouTube, par exemple, diffuse des publicités pour de l'alcool notamment qui échappent à toute réglementation et côtoient des contenus violents. C'est sur ce type de plateformes ou sur les réseaux sociaux que les jeunes sont exposés à un véritable danger.

**Mme Marie Loisel.** J'ajoute que la télé-réalité bénéficie de l'arsenal préventif appliqué à tous nos programmes et fait l'objet d'une vigilance particulière. Elle a, c'est vrai, beaucoup évolué et consiste désormais principalement dans des jeux de stratégie ou d'aventure, où prévalent des valeurs comme l'esprit d'équipe et le dépassement de soi. Elle est, en outre, un vecteur de diversité ou d'inclusion : toutes les identités culturelles y sont

représentées et la parité hommes-femmes y est globalement respectée. Au reste, les femmes qui participent à ce type d'émissions ont un caractère fort ; elles sont indépendantes et, pour certaines, en deviennent les héroïnes. Par ailleurs, tous les candidats ont des entretiens avec des psychologues qui permettent de déceler leurs éventuelles fragilités.

Enfin, ces émissions, diffusées chaque soir sur W9, sont accompagnées de la signalétique « déconseillé aux moins de 10 ans », de manière à prévenir les parents, qui doivent veiller à ce que la maturité de leur enfant soit adaptée au programme.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Illan Castronovo, candidat à « Les princes et les princesses de l'amour » et à « Les Marseillais », diffusés sur W9, a été mis en cause pour des faits de harcèlement et d'agression sexuelle ; une information judiciaire pour viol a même été ouverte à son encontre en 2022. Le manque de réaction de Studio 89, filiale du groupe M6, a été pointé du doigt. Que pouvez-vous nous dire de la manière dont vous avez géré cette affaire, assez emblématique de ce qui peut poser problème dans les émissions de télé-réalité ?

**Mme Marie Loisel.** Je n'ai pas en tête tout l'historique de cette affaire. De mémoire, il n'a pas été condamné pour les faits qui lui étaient reprochés. En tout état de cause, il n'a pas participé à nos dernières émissions.

**Mme Karine Blouët.** Nous allons étudier la question en détail et nous vous répondrons par écrit.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre réponse m'étonne : vous deviez tout de même vous douter que nous vous interrogerions sur ce type de faits. Dans cette affaire, la production a été mise en cause : elle aurait minoré l'incident. Dépend-elle de M6 ou est-elle assurée par une société extérieure ?

**Mme Marie Loisel.** « Les princes et les princesses de l'amour » est une production de Studio 89, mais les détails de l'histoire ne sont pas remontés jusqu'à moi. Nous allons enquêter et nous vous communiquerons toutes les informations dont vous avez besoin.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le fait que vous n'avez pas été informée est en soi une information.

**M. Guillaume Charles.** Comme nous tous, Marie Loisel a été mise au courant qu'un problème était survenu et qu'il était géré par la société de production. Mais elle est chargée de la programmation des émissions ; cela ne relève donc pas du champ de ses responsabilités. Pour ma part, je n'étais responsable, à l'époque, que de M6. Néanmoins, je m'engage à vous communiquer nos éléments de réponse concernant cette affaire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'en parlerai avec Mme la présidente, mais nous nous réservons la possibilité d'auditionner les responsables concernés, car les faits en question ne sont pas anodins et, manifestement, la production n'a pas respecté l'ensemble de ses obligations légales puisque, pour ce que nous en savons, l'incident a été volontairement minoré pour que le show continue. Nous n'avons rien contre vous ou votre groupe : notre objectif est d'identifier les raisons pour lesquelles les choses peuvent mal se passer, de manière à proposer éventuellement un encadrement plus précis.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Jusqu'en 2021, date à laquelle le Conseil supérieur de l'audiovisuel l'a qualifié de personnalité politique, Éric Zemmour a coanimé l'émission « Zemmour et Naulleau », diffusée sur Paris Première. En 2019, il a été rapporté que la direction de la chaîne l'avait convoqué, sans le retirer de l'antenne, à la suite d'un

discours haineux contre l'islam et l'immigration qu'il avait prononcé à la convention de la droite, alors qu'il avait déjà été condamné pour incitation à la haine raciale. Cette ligne est-elle celle que votre groupe adopterait aujourd'hui ? Votre réaction vous semble-t-elle conforme à votre code éthique et déontologique ?

**Mme Karine Blouët.** Je ne veux pas dire de bêtises, car Éric Zemmour a été mis en cause à plusieurs reprises. Je serais donc tentée de vous répondre que je vous communiquerai tous les éléments ultérieurement, par écrit.

Néanmoins, je me souviens qu'il avait tenu des propos problématiques sur RTL et sur Paris Première. Dans les deux cas, nous avons attaqué la sanction de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) devant le Conseil d'État ; nous avons obtenu gain de cause dans une affaire – celle qui concernait RTL, me semble-t-il –, pas dans l'autre. La position à adopter vis-à-vis de cette personnalité, journalistique puis politique, a fait l'objet d'un très long débat interne. Dès lors qu'il s'est déclaré candidat, il a cessé de participer à cette fameuse émission. Mais, compte tenu de l'évolution d'Éric Zemmour, nous étions de toute façon engagés dans un processus qui devait aboutir à l'arrêt de l'émission. Au-delà de certaines de ses déclarations qui ont fait l'objet de sanctions ou de mises en demeure, il n'intervenait plus, de fait, en tant que chroniqueur ou journaliste.

Il est évident que des propos incitant à la haine n'ont pas à être tenus à l'antenne. Mais la question est complexe lorsqu'il s'agit de débats – je peux en parler, car c'est moi qui ai mis à l'antenne l'émission « Zemmour et Naulleau » sur Paris Première. Je pense à « Ce soir ou jamais », l'émission quotidienne qu'animait Frédéric Taddei sur France 3 ; il y invitait parfois des personnes aux opinions pour le moins tranchées. La position à adopter sur ce type de prises de parole est difficile à trancher. Nous ne diffusons plus – je parle sous le contrôle de Guillaume Charles – d'émissions télévisées de débat politique mais, si le cas que vous mentionnez se présentait aujourd'hui, nous prononcerions probablement plus rapidement une sanction. En l'espèce, la question a été tranchée par sa déclaration de candidature.

Mais, encore une fois, la question était complexe. Je crois me souvenir que, lors de l'émission en question, un représentant de France terre d'asile participait au débat. Nous avons considéré qu'Éric Naulleau avait apporté une forme de contradiction aux propos excessifs d'Éric Zemmour. En l'espèce, le problème relève davantage de la déontologie que de la prévention des violences. La règle que nous avons adoptée pour ce type de débat était la suivante : lorsqu'un propos problématique était tenu, le journaliste, l'animateur ou l'autre chroniqueur devait absolument le contredire ou le recentrer. En l'espèce, il s'agissait d'un cas limite, et nous avons été sanctionnés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous observons, depuis le début de nos auditions, que la parole ne se libère pas toujours, parce que les victimes ou les témoins ont conscience notamment des implications financières d'une dénonciation ou d'une plainte. Je souhaiterais donc savoir si vous êtes prêts à accepter de prendre en charge financièrement une partie du risque afin que les producteurs puissent sereinement suspendre un tournage lorsqu'un incident se produit.

**M. Guillaume Charles.** Sur le principe, nous y sommes évidemment prêts si cela permet d'alléger une contrainte financière. Cependant, dans les contrats que nous concluons avec eux, les producteurs nous donnent des garanties quant au bon déroulement des tournages, de sorte qu'en cas de problème, nous avons la possibilité, en tant qu'acheteur ou financeur, de nous retourner contre le producteur, lequel peut lui-même se retourner contre le fautif. S'il

faut ajouter une couverture assurantielle – et je crois que c’est parfois le cas –, pourquoi pas ? C’est un peu triste mais c’est ainsi.

Mais j’insiste sur la prévention. Encore une fois, les contrats sont lus à haute voix et le numéro du référent figure en tête de la feuille de service, qui est une sorte de convocation quotidienne adressée aux participants à un tournage. Je ne dis pas que cela est suffisant pour libérer entièrement la parole, mais soyez assurés que nous faisons tout pour que ce soit le cas, en garantissant, le cas échéant, l’anonymat. De toute façon, lorsqu’un problème survient, tout le monde en pâtit. Nous sommes distributeurs du film *L’abbé Pierre, une vie de combats*. Économiquement, la valeur patrimoniale du film est affectée par les récentes révélations.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous nous décrire un cas dans lequel une sanction a été prononcée ? Quelles ont été les différentes étapes du processus ?

**M. Christophe Foglio.** Les enquêtes internes sont menées dans des délais brefs, car il y va de femmes, en majorité, mais aussi d’hommes qui souffrent. Nous recevons l’ensemble de l’équipe lorsque celle-ci est de taille modeste ou un représentant de chaque métier. Ces échanges sont couverts par un engagement de confidentialité réciproque. Nous interrogeons également, bien entendu, la personne qui est à l’origine du trouble. Un représentant du personnel est associé à l’enquête, dont les conclusions sont soumises à la direction générale de l’entreprise, laquelle prononce, le cas échéant, les sanctions prévues dans le code du travail, sanctions qui peuvent aller – c’est arrivé – jusqu’au licenciement pour faute grave.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le code du travail ne comporte qu’une obligation de résultat. Ne pensez-vous pas que les règles applicables à ces enquêtes pourraient être utilement uniformisées, voire renforcées sur le plan législatif ?

**M. Christophe Foglio.** Je suis ravi que vous me posiez la question : c’est exactement ce qu’il faudrait faire. Le code du travail n’est pas assez précis en la matière, de sorte que chacun applique sa propre méthode. Nos sociétés comptent plus de 1 000 salariés ; nous avons donc les moyens d’agir. Mais la législation souffre de carences évidentes : elle impose des obligations à l’employeur sans préciser les modalités de l’enquête. Votre rôle est très important, car vous pouvez améliorer le dispositif, notamment pour les entreprises qui n’ont pas les mêmes moyens que nous pour mener des enquêtes dans des conditions sérieuses.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans la fonction publique, les obligations sont beaucoup plus précises.

Depuis les accusations portées contre Stéphane Plaza, l’audience de ses émissions a-t-elle évolué ?

**M. Guillaume Charles.** On a observé une baisse d’audience, mais il est difficile de savoir si elle est liée à ces accusations ou à l’ancienneté de la marque et à la concurrence des émissions diffusées au même moment sur d’autres chaînes. On ne peut pas dire que la baisse a fortement accéléré après ces accusations, mais il est possible qu’elles aient eu un léger impact.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Y a-t-il un point que vous souhaiteriez aborder ?

**M. Guillaume Charles.** Nous vous communiquerons des éléments complémentaires pour les questions auxquelles nous n’avons pas pu répondre de manière exhaustive.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** N'hésitez pas. Nous nous réservons la possibilité de revenir vers vous si des éléments nous manquent ou d'auditionner d'autres personnes de votre groupe plus impliquées dans les affaires qui nous intéressent. Je vous remercie chaleureusement.

\*

\* \*

**22. Audition, ouverte à la presse, de Mme Julie Burguburu, secrétaire générale du groupe TF1, Mme Valérie Languille, directrice générale adjointe des relations humaines et de la RSE, Mme Laure Bezault, secrétaire générale de l'information de TF1, M. Fabrice Bailly, directeur des programmes et acquisitions du groupe TF1 et président de TF1 Production, Mme Nathalie Toulza-Madar, directrice générale de TF1 Films Production et M. Julien Godin, cofondateur du label Play Two, filiale musicale du groupe TF1 (lundi 9 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos travaux en recevant le groupe TF1. Nous accueillons Mme Julie Burguburu, secrétaire générale du groupe TF1, Mme Valérie Languille, directrice générale adjointe des relations humaines et de la RSE (responsabilité sociale des entreprises), Mme Laure Bezault, secrétaire générale de l'information de TF1, M. Fabrice Bailly, directeur des programmes et acquisitions du groupe TF1 et président de TF1 Production, Mme Nathalie Toulza-Madar, directrice générale de TF1 Films Production et M. Julien Godin, cofondateur du label Play Two, filiale musicale du groupe TF1.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment. Vous représentez le groupe audiovisuel privé en clair le plus ancien et un acteur majeur de l'audiovisuel français, avec neuf chaînes, dont cinq en clair, mais aussi une plateforme de streaming. Vous possédez également plusieurs filiales de production et de distribution. Vous intervenez bien sûr également dans la publicité et le spectacle vivant, avec Play Two, TF1 Spectacle et La Seine musicale. Autrement dit, votre champ d'activité recouvre presque parfaitement celui de notre commission d'enquête.

Nous avons souhaité vous entendre sur la façon dont votre entreprise gère les faits de violence, qu'ils soient internes au groupe – nous avons tous en tête l'affaire PPDA – ou qu'ils concernent directement votre activité – je pense aux acquisitions d'œuvres et de programmes et à leur diffusion, mais aussi aux spectacles que vous produisez ou qui concernent vos partenaires économiques, notamment les producteurs. Le sujet ne peut pas laisser indifférent une entreprise cotée comme la vôtre compte tenu du risque que de tels faits peuvent faire courir sur sa réputation.

Cette réunion est ouverte à la presse et est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Julie Burguburu, Mme Laure Bezault, Mme Valérie Languille, M. Fabrice Bailly, Mme Nathalie Toulza-Madar et M. Julien Godin prêtent successivement serment.)*

**Mme Julie Burguburu, secrétaire générale du groupe TF1.** Le groupe TF1 est un acteur central du paysage médiatique français et européen, et notre ambition s'étend aujourd'hui à l'ensemble de la francophonie. Il se compose de la chaîne TF1, qui reste la première chaîne privée d'Europe, de quatre autres chaînes de la télévision numérique terrestre (TNT) – TMC, LCI, TFX et TF1 Séries Films –, de chaînes payantes, de notre filiale Newen, un des premiers acteurs européens de la production, ainsi que de Play Two, une filiale d'activités musicales. Pour se cantonner aux chaînes de télévision, 51 millions de Français sont en contact chaque semaine avec nos programmes et nos rendez-vous d'information rassemblent plus de 10 millions de personnes quotidiennement. Ce sont enfin plus de 35 millions de *streamers* qui se rendent chaque mois sur notre plateforme TF1+. Soyez assurés que nous avons pleinement conscience des responsabilités liées à la puissance du groupe et à la place que la télévision conserve dans les foyers français.

Je suis pour ma part arrivée au sein du groupe TF1 comme secrétaire générale en janvier 2023. Le secrétariat général couvre un champ large qui englobe des fonctions telles que les affaires juridiques, les affaires institutionnelles et réglementaires ou encore la conformité du groupe TF1 et de ses filiales. Pour vous présenter le groupe et la manière dont il avance sur les sujets liés à la violence, notamment sexuelle et sexiste, je suis accompagnée des cinq personnes que vous avez citées.

Nous allons nous exprimer à plusieurs titres. Tout d'abord, comme média : notre offre d'information figure parmi les plus larges et est le fruit d'un investissement de plus de 540 millions d'euros par an. Avec le lancement de la matinale en janvier dernier, nous avons recruté 70 personnes supplémentaires, dont 30 journalistes. Plus de 700 personnes travaillent au quotidien pour proposer sur nos différentes antennes et plateformes une information sérieuse et fiable.

Le groupe est également un acteur central du financement et de l'exposition de la création française. Notre contribution au financement de la création représente 25 % de notre chiffre d'affaires, ce qui correspond à près de 400 millions d'euros. Nous sommes fiers de proposer de nombreux programmes engagés qui contribuent indéniablement à donner de la visibilité aux débats de société et notamment à celui relatif aux violences. Nous sommes convaincus que les histoires que nous exposons contribuent à faire avancer la prise de conscience sur ces sujets et à faire évoluer les comportements.

Nous allons également témoigner et répondre à vos questions en notre qualité d'employeur. Notre groupe compte près de 3 000 collaborateurs, qui exercent des professions et des activités très variées.

Voilà, à grands traits, ce que représente aujourd'hui TF1, mais ce groupe a une histoire. Les faits révélés remontent à des années qui nous paraissent lointaines, mais aussi loin du groupe dans lequel je suis entrée, même si elles ne le sont pas pour les victimes – nous en sommes tous conscients.

Comme vous pourrez le constater, le groupe TF1 a renforcé ses procédures et la circulation de l'information sur les plateformes, étape par étape, dans le cadre d'un dialogue permanent avec ses salariés et en s'inspirant des réflexions et propositions du secteur. Nous avons choisi de proposer un large panel d'interlocuteurs et de dispositifs à même de traiter de ces sujets pour que celles et ceux qui souhaitent être entendus puissent avoir le choix. Le

nombre de cas déclarés augmente, ce qui montre que les dispositifs fonctionnent mais aussi que la parole se libère.

Vous avez évoqué, dans les auditions précédentes, les spécificités du secteur des médias et des industries culturelles, la notoriété, les enjeux d'image et de rapport à l'apparence physique, les fausses proximités, les tournages, l'entre-soi, les enjeux financiers colossaux des projets, la pression du temps, la précarité de certains. Ces éléments ne sont pas propres à l'audiovisuel et aux industries culturelles, même si, indéniablement, comme l'évoquait Raphaëlle Bacqué, les faits dans ce secteur sont beaucoup plus médiatisés et visibles. Ces contraintes et ces spécificités nous poussent à faire davantage.

Vos travaux ont déjà permis de mettre en lumière un grand nombre des difficultés que nous rencontrons lorsque nous nous efforçons de concilier les principes qui nous guident ou d'opérer un arbitrage entre eux – je pense en particulier à la protection de nos salariés et de nos collaborateurs, au recueil de la parole et à l'instruction de ces affaires – sans affaiblir la présomption d'innocence, dans le respect du travail de la justice, lorsqu'elle est saisie, et de l'intégrité du travail collectif que constituent les œuvres de création. Nous sommes ici pour parler de la libération de la parole des victimes, de la sanction des auteurs et des dispositifs destinés à faire cesser ces violences. Nous avons parcouru les premières étapes d'un chemin collectif qui doit nous conduire à satisfaire ce que nous considérons comme des obligations de résultat, notamment en ce qui concerne la prévention. Je peux témoigner du fait que ces sujets sont portés au plus haut niveau chez TF1, par son PDG, Rodolphe Belmer, mais également au sein du groupe Bouygues, qui impose une dynamique de progression soutenue sur ces sujets. Soyez donc certains de notre engagement.

**Mme Valérie Languille, directrice générale adjointe des relations humaines et de la RSE.** J'ai rejoint le groupe TF1 il y a deux ans, en tant que directrice des relations humaines et de la RSE. Conformément à ses valeurs sociales et humaines très fortes, le groupe TF1 accorde une importance de premier plan au respect et à l'épanouissement de ses collaborateurs. Il est particulièrement engagé en faveur de l'égalité professionnelle et de la place des femmes dans l'entreprise. Ces engagements sont portés au plus haut niveau du groupe par son PDG, Rodolphe Belmer, et son comité exécutif (comex) – qui, comme toutes nos instances managériales, est paritaire –, mais également par le groupe Bouygues.

Nos salariés sont à la fois des techniciens de plateau, des journalistes, dans les rédactions et sur le terrain, des commerciaux, au sein de la régie, des spécialistes du numérique et des systèmes d'information, des conseillers artistiques, etc. Ils travaillent soit dans la tour TF1, à Boulogne, soit sur les terrains de guerre ou sur de nombreux plateaux de tournage. Nous devons appréhender tous ces profils, les accompagner, les protéger contre toutes les formes de violence, qu'elles soient physiques ou mentales. En tant qu'employeur responsable, notre mission consiste à garantir un environnement respectueux, inclusif et protecteur, au sens large. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) s'inscrit dans ce cadre. Elle implique quatre niveaux d'implication et d'action : la prévention, l'écoute, le traitement des signalements et l'accompagnement des victimes.

Premier niveau, la prévention passe notamment par la formation. Dès la fin 2020, nous avons déployé une formation consacrée à la mixité et aux stéréotypes auprès de 500 collaborateurs et, depuis la fin 2021, 91 % des titulaires de CDI ont été formés dans le cadre d'un *e-learning* obligatoire, qui a concerné 2 400 personnes. Cette formation est obligatoire pour tous les nouveaux arrivants au sein du groupe. Des ateliers de prévention sont également mis en place à destination des managers et sont régulièrement déployés. Enfin, l'ensemble de nos référents CSE (comité social et économique), de nos référents d'entreprises

et des membres de la DRH ont suivi une formation complémentaire d'une journée consacrée au harcèlement et aux agissements sexistes.

La prévention passe aussi par des actions de sensibilisation régulières de l'ensemble de nos équipes à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Nous mettons en place régulièrement des ateliers dans le cadre du dispositif « une heure avec », qui consiste à inviter une personne extérieure spécialiste de certains sujets pour échanger avec les salariés. Soucieux d'accompagner tous les collaborateurs, nous affirmons nos engagements et communiquons en direction de ces derniers très régulièrement, par divers canaux et supports. Nous déployons ces actions dans toutes nos sociétés et les étendons progressivement aux intermittents et sur tous nos sites délocalisés afin d'avoir des dispositifs homogènes.

Le deuxième niveau d'implication concerne la mise à disposition de moyens pour faire remonter les témoignages. Notre objectif est de proposer un maximum d'actions pour offrir aux personnes qui souhaitent témoigner le choix du vecteur le plus approprié à leurs besoins et à leur situation. Il s'agit de leur permettre de s'exprimer en toute confiance. Différents dispositifs sont donc accessibles : des interlocuteurs au sein des ressources humaines, qui ont été formés, les représentants du personnel, une plateforme d'alerte – à laquelle on peut recourir anonymement –, les services médicaux du groupe. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, seize référents harcèlement, violence et harcèlement sexiste et sexuel ont été désignés et formés spécifiquement au sein de toutes les entités du groupe.

Libérer et protéger la parole ne suffit pas : encore faut-il qu'elle soit entendue. C'est le troisième niveau d'implication. Nous sommes très attachés à traiter efficacement et rapidement les signalements grâce à une procédure très précise. En cas de signalement, une phase de préqualification des faits s'ouvre avec la direction des relations sociales et la direction des affaires juridiques. Si l'examen des faits conduit à l'ouverture d'une procédure, une commission d'enquête se réunit, composée de trois personnes : le référent harcèlement de l'entreprise, le référent harcèlement du CSE et un représentant de la DRH. En cas de divergence entre certains d'entre eux, un représentant d'une société spécialisée externe apporte son concours.

L'enquête a lieu impérativement sous trois semaines, suivies d'une semaine complémentaire consacrée à la rédaction des conclusions. Celles-ci peuvent déboucher soit sur des actions dans le champ des ressources humaines si un problème a été relevé, soit au prononcé de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement si les faits sont constitués, soit à un classement sans suite si les faits ne sont pas avérés. En 2022, deux enquêtes ont eu lieu au sujet de faits présumés de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ; il y en a eu sept en 2023 et, à ce jour, neuf en 2024, parmi lesquelles six se sont conclues par des sanctions : trois mises à pied et trois licenciements. L'augmentation du nombre d'alertes montre que les dispositifs fonctionnent. Les sanctions que nous n'hésitons pas à prendre illustrent notre exigence.

Au-delà de la procédure et du traitement des témoignages, il est important d'accompagner les collaborateurs et les collaboratrices. Aussi, nous mettons à leur disposition des dispositifs de soutien psychologique accessibles soit par le service de santé au travail de TF1, soit par une ligne d'écoute spécialisée, ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre, soit par la ligne d'écoute d'Audiens. En outre, depuis 2014, nous avons mis en service une plateforme Allodiscrim qui permet aux salariés de recevoir des conseils juridiques sur ces sujets.

De nombreuses actions ont été menées, mais nous avançons avec humilité et avons à cœur d'améliorer nos dispositifs et d'être à l'écoute des salariés. C'est pourquoi nous évaluons

très régulièrement ces dispositifs au moyen d'une enquête interne anonyme. D'après celle-ci, 95 % des collaborateurs estiment aujourd'hui que le groupe TF1 est activement engagé contre le sexisme ordinaire ; en 2024, 82 % des femmes – elles étaient 60 % en 2022 – pensent que les salariés sont traités équitablement, mais ce chiffre s'élève à 95 % pour les hommes, ce qui montre la persistance d'un petit écart. Nous progressons mais c'est une démarche d'amélioration continue.

Enfin, je souhaiterais évoquer des faits, survenus pendant un temps festif, auxquels notre groupe a été confronté récemment. Un salarié occupant des fonctions de direction a eu un comportement dénoncé comme inapproprié pendant une soirée. Il a été mis à pied dès le lundi matin, le temps qu'une enquête soit réalisée par un prestataire indépendant. Les faits ayant été confirmés, il a été licencié. Nous avons conscience que les temps informels entourant les horaires de travail, dans un environnement qui reste professionnel, peuvent poser problème. Nous travaillons sur des actions de communication interne systématiques pour rappeler à nos collaborateurs que les valeurs et les règles de comportement applicables dans l'entreprise le sont également dans le cadre de ce temps hors entreprise mais en lien avec l'environnement professionnel.

**M. Fabrice Bailly, directeur des programmes et acquisitions du groupe TF1 et président de TF1 Production.** Je suis directeur des programmes et acquisitions du groupe TF1 depuis 2016, en charge notamment des acquisitions de droits. Je suis également président de TF1 Production depuis 2019. Je voudrais vous faire part de notre engagement en tant que média. Nos programmes rencontrent des audiences massives et le slogan du groupe, « Les Français ensemble », prend un sens particulier lorsque nous abordons un sujet aussi difficile que celui des violences. À la programmation des antennes du groupe TF1, nous sommes évidemment intimement convaincus de la gravité du problème des VSS qui touche toute la société française et n'épargne pas l'audiovisuel.

Voilà des années que nous abordons ce sujet dans nos programmes, notamment dans nos fictions. Dès janvier 2015, nous diffusons la fiction unitaire *L'emprise*, l'histoire vraie d'Alexandra Lange qui, en mars 2012, avait été accusée du meurtre de son mari – qui l'avait battue et torturée durant les dix-sept années de leur mariage – avant d'être finalement acquittée. Le film a réuni près de 10 millions de téléspectateurs. En octobre 2018, nous diffusons *Jacqueline Sauvage : c'était lui ou moi*, avec Muriel Robin : là encore, une histoire de violence conjugale et de légitime défense ; plus de 8 millions de personnes ont été au rendez-vous. Nous avons aussi traité du sujet du féminicide dans *Le mystère Daval*, diffusé en septembre 2022, qui était inspiré du fait divers tristement célèbre. Nous sommes convaincus que ces œuvres de fiction contribuent à la mise en lumière des violences conjugales.

Nous avons également abordé le sujet des violences sexuelles dans le milieu du sport, notamment sur des mineurs, avec les fictions *Service volé* et *Le colosse aux pieds d'argile*, diffusées en 2021 et 2023. Dernier exemple : en octobre 2023, lors d'une soirée consacrée à l'inceste, nous avons diffusé la fiction *Les yeux grands fermés* – dans laquelle jouait également Muriel Robin – qui est inspirée, là encore, d'une histoire vraie. En proposant ces œuvres, presque toutes tirées d'affaires réelles, nous entendons informer et sensibiliser un large public, donner la parole aux victimes, provoquer le débat et faire évoluer les comportements.

Le groupe TF1 propose également des feuillets quotidiens qui font passer des messages importants dans le domaine des violences, qu'elles soient psychologiques ou physiques, notamment les violences sexuelles et sexistes. Ils touchent un public plus jeune et suscitent un dialogue au sein des foyers. Nous portons une attention particulière aux messages qui y sont exprimés et échangeons régulièrement avec les auteurs sur les thèmes abordés dans nos intrigues et la façon dont ils sont traités.

Le grave sujet du viol a ainsi été abordé à deux reprises dans *Demain nous appartient*. À chaque fois, la question de la reconstruction des victimes y était centrale. L'accent était mis sur le fait que la honte devait changer de camp et que la parole des victimes devait être respectée. Dans cette série, nous avons également abordé le sujet de l'emprise et de la violence conjugale. Dans *Ici, tout commence*, autre feuilleton quotidien qui se déroule dans un institut de formation de jeunes adultes, nous avons traité de plusieurs questions telles les agressions homophobes, le harcèlement, son amplification par les réseaux sociaux ainsi que l'abus de pouvoir dans les relations entre professeurs et élèves. À chaque fois, nous avons veillé, en collaboration avec les producteurs et les auteurs, à ce que les situations reflètent la réalité. Nous espérons ainsi donner des clés pour aider les victimes à faire face.

Dans le cadre de sa riche programmation de magazines et de documentaires, le groupe TF1 a traité de nombreux cas de féminicides et de violences faites aux femmes, en s'attachant systématiquement à diffuser les témoignages des familles et des proches des victimes. En matière de violences conjugales, ce sont les victimes elles-mêmes qui ont témoigné. Dans le magazine « Quotidien », nous abordons très régulièrement ces sujets, soit par l'intermédiaire de chroniques telles que celles de Maïa Mazaurette, de décryptage sociétaux avec des journalistes spécialistes de la libération de la parole des femmes en matière de VSS, mais aussi d'invités. Ainsi, Judith Godrèche, qui a participé à plusieurs reprises à l'émission, a témoigné au sujet du consentement dans le milieu du cinéma.

L'engagement du groupe nous conduit également à soutenir des projets qui ont du sens. Nous allons diffuser, après-demain, le concert *Nos voix pour toutes*, enregistré le 27 novembre, qui s'est tenu à l'initiative de la Fondation des femmes, avec le concours de très nombreuses associations, pour dénoncer les violences faites aux femmes et lutter contre ce fléau.

Nous avons également choisi d'aborder le sujet des violences faites aux femmes dans certaines de nos émissions emblématiques de première partie de soirée comme « Danse avec les stars », au cours de laquelle nous avons chorégraphié à plusieurs reprises la chanson *N'insiste pas*. Adeline Toniutti avait témoigné de sa douloureuse expérience. Nous avons diffusé dans l'émission quotidienne « Star Academy », actuellement à l'antenne, une séquence où trois élèves se moquent de certains aspects de la masculinité toxique. Cela nous paraissait d'autant plus important que cette émission s'adresse à un public très jeune.

Il n'y a pas d'omerta à ce sujet sur nos antennes, mais au contraire, comme le montrent ces nombreux exemples, une volonté d'affronter la réalité de ces violences et de leur donner une large audience auprès du grand public. Depuis que j'occupe ces fonctions, je constate qu'il n'y a pas non plus d'omerta sur les violences pouvant survenir dans nos murs et sur nos plateaux, pas plus que sur ceux de nos partenaires. Nous échangeons depuis plusieurs années avec eux sur ces questions, ce qui favorise une prise de conscience commune et l'institution de cadres efficaces. Chaque nouveau cas fait l'objet d'une mobilisation collective et donne lieu à une appréciation sur la base de l'ensemble des éléments disponibles. Nous apprenons en marchant et allons collectivement poursuivre cet apprentissage. Cette commission d'enquête nous offre l'occasion de partager nos pratiques, nos questionnements et nos difficultés pour appréhender cette réalité complète et protéiforme sans fatalisme, de manière réaliste et, surtout, humble.

**Mme Nathalie Toulza-Madar, directrice générale de TF1 Films Production.** Je fais partie du groupe TF1 depuis dix-sept ans en tant que directrice générale de TF1 Films Production et directrice générale déléguée de TF1 Studio. Je vais témoigner aussi devant vous de notre engagement. Les équipes du groupe TF1 ont conscience de l'ampleur et de la gravité des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement dans notre société, dans le secteur

audiovisuel et particulièrement dans celui du cinéma. Nous devons nous assurer que les actions de prévention et les actions correctives qui ont été appliquées sont efficaces et, le cas échéant, identifier les mesures complémentaires nécessaires pour que tous les agissements soient sanctionnés et que les violences cessent.

Les filiales de production cinématographique de TF1 bénéficient de l'impulsion globale du groupe sur ces différents sujets. Ce dernier développe une politique éthique très ambitieuse qui repose notamment sur la formation interne en complément de la formation obligatoire dispensée par le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) en matière de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS). Nous saluons d'ailleurs l'engagement du CNC sur ce sujet et espérons qu'au-delà des dernières annonces, son rôle prescripteur sera encore renforcé. TF1 Films Production, qui est une filiale du groupe TF1, a préfinancé dix-sept films français et européens par an en moyenne au cours des trois dernières années au titre de l'obligation de préfinancement du cinéma du groupe TF1. Le préfinancement, qui représente 3,5 % de son chiffre d'affaires, soit un peu plus de 40 millions d'euros en 2024, permet à TF1 Films Production de bénéficier du statut de coproducteur, à titre minoritaire – il s'agit généralement d'un financement compris entre 15 et 30 % du film. L'apport de TF1 Films Production est essentiellement financier. Nous ne contribuons que marginalement au processus créatif ; nous ne sommes pas associés directement au tournage et à la production, qui relèvent du producteur délégué.

Le préfinancement de TF1 Films Production est conditionné à la livraison d'un film conforme au scénario et aux éléments artistiques initialement présentés. Sa capacité de contrôle, notamment sur les tournages, est par conséquent limitée. Nous choisissons avec soin les projets auxquels nous participons et n'hésitons jamais à faire part au producteur délégué de nos remarques sur le scénario, en particulier lorsque nous estimons que le traitement des personnages féminins ne correspond pas aux valeurs populaires et familiales du groupe TF1.

L'autre facette de mon activité concerne TF1 Studio. Cette filiale de Newen, société de production intégrée au groupe TF1, a pour mission de coproduire et de distribuer des œuvres cinématographiques pour le groupe TF1 mais également pour les autres acteurs du secteur. Elle investit sous forme d'apports en coproduction et en minimum garanti en échange, respectivement, d'une part minoritaire de la propriété de l'œuvre, comprise entre 10 et 15 %, et de mandats de distribution dont TF1 Studio partage systématiquement l'exercice avec un tiers. Cette année, TF1 Studio a assuré la sortie de quatre films.

Jusqu'en 2024, TF1 Studio contribuait de façon variable au processus créatif, selon les projets, mais n'était jamais associé directement aux étapes de tournage et de production. Depuis cette année, nous endossons également le rôle de producteur délégué. Nous avons assuré, en partenariat, la production déléguée de deux films : *Regarde !* et *Natacha presque hôtesse de l'air*. Ce dernier, qui bénéficie d'un budget de plus de 15 millions d'euros, est très important pour nous car il est réalisé par une femme, est produit par des femmes et met en scène une héroïne féminine. C'est un film que nous accompagnons également avec TF1 Films Production.

Les premières révélations MeToo concernaient le cinéma. Nous intervenons, chez TF1, à un titre particulier, en notre qualité de diffuseur et de producteur porteur de valeurs familiales et fédératrices. Les travaux de cette commission auront contribué à nous imposer de regarder ces sujets de façon factuelle et de constater que nous avons encore du chemin à parcourir collectivement.

**M. Julien Godin, cofondateur du label Play Two.** Je représente la société Play Two, qui occupe une position un peu singulière dans l'écosystème de TF1. Mon associé

Sébastien Duclos et moi-même avons créé cette société en 2016, avant d'être rejoints par le groupe TF1 en 2017. Nous sommes devenus l'actionnaire de référence et contrôlant. La société Believe, spécialisée dans la distribution de musique, nous a rejoints, en prenant une part minoritaire, en 2022.

Nous exerçons deux métiers principaux. D'une part, au titre de la production musicale, nous accompagnons les productions phonographiques de chanteurs et de musiciens, à 90 % francophones. Il s'agit aussi bien d'artistes dits installés, tels Gaëtan Roussel ou Raphaël, que de jeunes artistes en devenir comme Carbonne ou Lynda. D'autre part, nous produisons des spectacles vivants. Nous accompagnons près de 1 000 concerts ou spectacles, parmi lesquels on peut citer les concerts d'Indochine, de MC Solaar, de Slimane ou de Lara Fabian ; les spectacles musicaux, comme *Molière*, actuellement en tournée ou le ballet *Mon premier Lac des Cygnes*, au théâtre Mogador ; des expériences de nouvelle génération, comme l'expérience immersive *Toutânkhamon*, qui se tient en ce moment aux Galeries Montparnasse, ou encore les rencontres d'*e-sport* de l'équipe française Karmine Corp. Au sein de cette société de production très généraliste, nous employons une cinquantaine de salariés permanents.

La prévention des risques de violence sur nos lieux de travail est un enjeu majeur, auquel je suis très attentif. Nous agissons pour que Play Two soit à la pointe du déploiement des outils de prévention pour nos collaborateurs, nos prestataires et nos artistes. Plus largement, en notre qualité de partenaires, nous devons répondre aux attentes que nourrit, à notre égard, une nouvelle génération d'artistes.

**Mme Laure Bezault.** Je suis journaliste depuis 1995 et secrétaire générale de l'information du groupe TF1. Je travaille avec le directeur de l'information et les équipes qui fabriquent les contenus pour les différentes éditions – c'est-à-dire les journaux télévisés, la matinale, les magazines et la chaîne LCI – ainsi qu'avec les équipes numériques de l'information. Cela représente environ 700 collaborateurs, dont la moitié sont des journalistes. Je suis également responsable des relations avec les agences de presse qui contribuent à nos contenus, correspondants de TF1 en région ou à l'étranger.

La mission du secrétariat général de l'information se résume à faire en sorte que les ressources dont nous disposons – et notamment les ressources humaines – soient utilisées à bon escient, en répondant bien sûr aux objectifs stratégiques et éditoriaux mais aussi dans le respect du cadre juridique et social. Si nous ne sommes pas ici pour parler spécifiquement de déontologie et d'éthique, ces dernières sont cependant aussi au cœur de l'engagement de toutes nos rédactions – et j'y veille particulièrement.

J'ai débuté ma carrière en tant que journaliste et cela fait une quinzaine d'années que je travaille dans l'encadrement des médias d'information audiovisuels. Cela implique de repérer des personnalités très différentes et complémentaires, de faire en sorte qu'elles travaillent ensemble dans le respect des uns et des autres grâce à la meilleure organisation possible pour répondre aux impératifs du quotidien. Nous devons gérer ce qui est prévisible et imprévisible dans nos locaux et sur tous les terrains, même les plus sensibles, avec toujours la même exigence et le même esprit de responsabilité. Dans les équipes de l'information de TF1 se côtoient des collaborateurs de tout statut, majoritairement en CDI et en CDD, mais aussi des stagiaires, des pigistes et des intermittents ou des prestataires. Nous ne pouvons en négliger aucun.

Cette responsabilité est partagée par l'ensemble des managers de la direction. Je peux témoigner que nous travaillons étroitement avec la direction des ressources humaines. C'est l'une des spécificités du groupe TF1. Nous sommes en effet responsables du respect des règles en matière de ressources humaines et des accords d'entreprise, qu'il s'agisse de la gestion du

temps et de la charge de travail mais aussi de la sécurité des collaborateurs. À ce titre, je suis régulièrement invitée à dialoguer avec les représentants du personnel. Nous communiquons aussi beaucoup avec les équipes chargées de l'information sur les outils mis en place au sein du groupe et qui ont été évoqués par Julie et Valérie.

La qualité de vie au travail fait partie des critères d'évaluation des collaborateurs, et plus spécifiquement de leurs managers. Au sein de la direction de l'information, nous avons institué des rendez-vous réguliers avec les chefs de service et les rédacteurs en chef, notamment pour favoriser la communication et la remontée de toutes les informations qui concernent nos équipes. Nous dialoguons aussi avec les sociétés de journalistes.

S'agissant plus particulièrement de la lutte contre le harcèlement, les violences au travail et les comportements sexistes, nous rappelons régulièrement l'existence de canaux d'échanges pour signaler tout comportement inapproprié. Nous avons également deux référentes pour les rédactions de TF1 et de LCI. Journalistes, elles contribuent à la production de contenus d'information et sont présentes au cœur des rédactions. Elles sont volontaires, formées, engagées et mobilisées pour faire acte de pédagogie, conseiller et écouter en cas d'alerte éventuelle.

En outre, avec la direction des ressources humaines, la direction de la sécurité et la direction juridique, nous avons mis en place une procédure intitulée « violences en ligne et cyber harcèlement » ainsi qu'un programme de formation spécifique pour les journalistes dont l'image ou le nom apparaît sur nos antennes ou dans l'espace numérique.

Nous avons aussi élaboré des programmes de formation à destination des journalistes et des reporters pour faire face aux situations violentes sur le terrain. D'autres formations sont proposées aux journalistes, monteurs et documentalistes confrontés à des images violentes.

En tant que diffuseur de contenus d'information, nous sommes engagés dans la lutte contre les violences dans la société et contre les stéréotypes. Cela nécessite de donner la parole à toutes les femmes, victimes mais aussi expertes. Nous proposons régulièrement des enquêtes sur les violences parfois commises dans certains milieux professionnels.

Notre travail éditorial, le renouvellement du management, sa féminisation et l'arrivée de nouvelles générations engagées plus sensibles à ces violences ainsi qu'à la qualité des relations professionnelles contribuent à faire progresser les consciences et les comportements – aussi bien individuels que collectifs – au sein des rédactions du groupe TF1 et dans la société.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez rappelé votre vision, vos efforts et votre souhait de proposer des programmes en rapport avec l'évolution de la société, car il y a des choses que l'on ne tolère plus. Mais M. Bailly a également relevé qu'il vous arrivait de faire face à des difficultés et il faut que nous abordions plusieurs sujets.

Laissant provisoirement le cinéma de côté, je voudrais tout d'abord évoquer la question du spectacle vivant, qui a été la moins abordée lors de cette commission d'enquête. Confiez-vous à d'autres producteurs tout ou partie de certaines émissions musicales ? Si oui, les contrats qui vous lient à ces producteurs comportent-ils des clauses relatives aux VHSS ? On sait que les producteurs de cinéma doivent respecter des obligations de formation, mais il ne me semble pas que cela soit encore le cas dans le domaine du spectacle vivant.

Exercez-vous une vigilance particulière pour éviter certaines situations comparables à celles que l'on a connues dans d'autres secteurs ?

**M. Fabrice Bailly.** Ma réponse portera à la fois sur les œuvres cinématographiques et audiovisuelles.

D'un point de vue juridique, la garantie de bonne fin ne repose pas sur nos entités qui préfinancent ces œuvres. Nous n'avons pas pris l'initiative de l'écriture des scénarios ni celle des castings et nous ne sommes pas responsables du contrôle des conditions de production, mais nous assumons ces différentes décisions. Nous veillons attentivement à sensibiliser nos producteurs délégués au strict respect des règles, y compris par le biais des contrats. Les rappels qui figurent dans les clauses de ces derniers montrent à nos producteurs toute l'importance que nous accordons à ces sujets.

Nous sommes également favorables au fait que le CNC conditionne ses aides au suivi d'une formation spécifique sur les VHSS. Nous avons intégré depuis plusieurs années dans nos contrats de coproduction et de préachat d'œuvres aidées par le CNC une clause qui reproduit les obligations imposées par ce dernier. Elle prévoit un engagement bilatéral de respecter les obligations légales de prévention du harcèlement sexuel et la mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner.

Cette clause a récemment été étendue à nos contrats de préfinancement d'œuvres audiovisuelles qui ne sont pas aidées par le CNC.

Indépendamment de ces clauses, nous savons que nombre de nos producteurs partenaires prévoient de nombreuses formations qui vont au-delà de celles prévues par le CNC. Ils ont aussi renforcé les clauses contractuelles avec leurs sous-traitants en matière de VHSS.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Languille, vous avez indiqué qu'un salarié avait été sanctionné pour avoir eu un comportement ou des gestes déplacés lors d'un temps festif. Ce dernier a-t-il eu lieu à l'intérieur des locaux de l'entreprise ou bien en lien avec l'entreprise ?

**Mme Valérie Languille.** Il s'agissait d'une fête organisée par l'entreprise en dehors de ses locaux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez indiqué que vous rappelez des règles de comportement extraprofessionnel aux collaborateurs du groupe, madame Languille.

À ce sujet, imposez-vous des clauses contractuelles particulières aux personnalités les plus en vue de la chaîne, car ils engagent aussi l'image de leur employeur ?

**Mme Valérie Languille.** Les contrats de la plupart des présentateurs comportent des clauses rappelant l'obligation de respecter le code éthique et le règlement intérieur.

Elles figurent aussi dans les contrats des intermittents et des comédiens employés pour les tournages de notre société Newen Studios. Au début de chaque tournage, il leur est rappelé les règles de comportement ainsi que les engagements de notre groupe en matière de VHSS et des documents sont annexés aux feuilles de service.

**M. Fabrice Bailly.** J'ajoute que nous avons généralisé les clauses de sensibilisation et d'engagements sur ces sujets, avec par exemple celle relative à l'image et à la réputation pour les animateurs et les talents. Elle vise « tout agissement et/ou comportement et/ou propos à même de contrevenir aux engagements du groupe TF1, contraire à la loi et aux bonnes mœurs, notamment toute forme de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination ou tout

comportement tendant à placer une personne en situation de détresse ou portant atteinte à sa dignité ».

Un manquement à cette clause contractuelle peut conduire à l'adoption de mesures correctives, au réaménagement du contrat voire à sa résiliation et au versement de dommages et intérêts.

**Mme Laure Bezault.** Je précise que, depuis 2019, la direction de l'information prévoit une clause dite « image et réputation » dans les contrats de prestation des éditorialistes-chroniqueurs recrutés plus spécifiquement pour la chaîne LCI. Cette clause rappelle le cadre éthique du groupe TF1 et nous exigeons de ces intervenants un comportement et des propos exemplaires à l'antenne.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Bailly, pourriez-vous nous fournir un contrat type anonymisé ? Je suis intéressé par la clause contractuelle qui prévoit des dommages et intérêts, notamment afin de voir comment elle est rédigée. Cela pourrait contribuer à notre réflexion.

**M. Fabrice Bailly.** Bien entendu.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'image a de l'importance et ce que vous diffusez en a évidemment aussi. Vous avez cité de nombreux programmes que vous avez produits ou diffusés et qui tendaient à faire prendre conscience de l'importance des violences faites aux femmes et aux mineurs.

L'un des programmes que vous diffusez joue sur le regard sexiste de la société. Il s'agit de « Quatre mariages pour une lune de miel ».

On y voit des femmes mariées qui sont en concurrence et qui critiquent ouvertement les cérémonies des autres. Cela fait appel à tous les ressorts inconscients du sexisme : les femmes qui se crèpent le chignon et se dénigrent les unes les autres, alors que les hommes sont quasiment absents de cette affaire et regardent de loin avec amusement.

Avez-vous une réflexion à ce sujet, car selon moi cette émission véhicule une image très discriminante ?

**M. Fabrice Bailly.** Ce programme est à l'antenne sur TF1 puis sur la chaîne de la TNT TFX depuis dix ans. L'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) n'a jamais réagi de manière particulière.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'était pas ma question...

**M. Fabrice Bailly.** Je voulais juste le signaler, mais je comprends parfaitement votre question.

Le programme a beaucoup évolué depuis sa création, le climat et le ton étant plus bienveillants qu'auparavant. On a récemment introduit un regard extérieur, avec l'organisatrice de mariages Élodie Villemus, ce qui permet de prendre un peu de recul par rapport à certaines remarques.

« Quatre mariages pour une lune de miel » est aussi un programme très inclusif, qui favorise la positivité corporelle, et dont le casting est des plus diversifiés s'agissant de l'âge, de la catégorie socio-professionnelle, de l'origine, de la culture et de l'orientation sexuelle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Depuis une décision de la Cour de cassation de 2009, les candidats de la télé-réalité sont considérés comme des salariés sous contrat avec le producteur.

Pourriez-vous nous fournir un contrat type de participant à ces émissions ?

La Cour de cassation a souhaité protéger les candidats d'un point de vue financier, mais il y a peut-être un angle mort. À partir du moment où ils sont salariés, il existe un lien de subordination avec la production. Conserveraient-ils toute leur liberté de choix par rapport au déroulement de l'émission ? Peuvent-ils abandonner cette dernière quand ils le veulent ? Nous trouvons que les candidats supportent parfois des tensions qui sont très éloignées de la réalité professionnelle et de la vraie vie.

Toujours s'agissant de la télé-réalité, en 2018 vous avez arrêté le tournage d'une saison de « Koh-Lanta » du fait d'une accusation d'agression sexuelle. Quelle procédure a été suivie pour aboutir à cette décision ? Quels accompagnements financiers et psychologiques ont été offerts aux employés et candidats ?

**M. Fabrice Bailly.** C'est une vaste question.

Je précise tout d'abord que le groupe TF1 ne produit pas d'émissions de télé-réalité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est pas vous qui produisez « Quatre mariages pour une lune de miel » ?

**M. Fabrice Bailly.** Non, c'est le groupe ITV.

Comme l'a souligné Raphaëlle Bacqué lors de son audition par votre commission, toutes les émissions de télé-réalité ne se ressemblent pas.

Par exemple, dans la « Star Academy » ou dans « Secret Story », le clash est interdit. Bien au contraire, la production de ces émissions insiste sur les valeurs de respect et de bienveillance, qui doivent structurer les relations entre les participants. Les candidats y sont sensibilisés et doivent signer une charte avant de participer.

Nous collaborons désormais avec les producteurs pour nous assurer qu'ils sont particulièrement vigilants, en particulier lors des castings pour ce type d'émission. Ainsi, pour la « Star Academy » et pour « Secret Story », chaque candidat voit un psychologue et un psychiatre. Des engagements éthiques forts sont demandés à tous les participants et salariés. Des référents harcèlement sont présents. Un briefing oral est réalisé avant chaque démarrage de saison et il est possible en permanence d'entrer en contact avec des membres de la production.

Il est très clair que tout comportement perçu comme inapproprié ou provoquant un malaise doit être immédiatement signalé, écouté et traité avec sérieux et fermeté. Il nous est arrivé d'exclure des candidats en raison de comportements que nous avons jugés inappropriés, et ce même si les faits étaient intervenus en dehors de l'enceinte du tournage.

En définitive, le cadre mis en place par nos producteurs partenaires est destiné à réduire le plus possible les risques de VHSS et, le cas échéant, permet aux victimes de s'exprimer et aux responsables des productions de réagir avec célérité.

En ce qui concerne les événements survenus lors de la saison 19 de « Koh-Lanta », voilà les faits précis : durant la nuit, une candidate a déclaré auprès d'une équipe de tournage

qu'elle s'était sentie agressée sexuellement et a décrit ce qu'elle avait vécu. L'équipe a prévenu le producteur, qui s'est rendu immédiatement sur place. La première mesure a été d'isoler la candidate, de l'entourer et de dialoguer. Elle a été prise en charge par le médecin. Le candidat incriminé a lui aussi été isolé. Tous les autres candidats ont été entendus par le médecin. Ils étaient choqués et ont été diagnostiqués psychologiquement inaptes à poursuivre sereinement l'aventure.

En parallèle et presque dans le même temps, une réunion a été organisée à TF1 avec la production pour évaluer la situation et envisager les différentes solutions. Il a été décidé d'annuler le tournage.

Toutes ces étapes se sont déroulées en quinze heures.

Le bien-être des candidats a été l'élément déterminant de la décision.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Petite question triviale : quel est le poids économique de la télé-réalité pour votre groupe ?

**M. Fabrice Bailly.** En pourcentage du coût de grille ou des investissements ? Je ne dispose pas immédiatement des éléments pour vous répondre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un certain nombre de personnes nous ont dit que la télé-réalité ne rapportait pas autant qu'on l'imaginait, mais toutes les chaînes privées en font.

**M. Fabrice Bailly.** Encore une fois – et ce n'est pas de la rhétorique –, toutes les émissions de télé-réalité ne se ressemblent pas.

**Mme Julie Burguburu.** Nous verrons quelles sont les indications chiffrées qu'il est éventuellement possible de vous transmettre, mais en tout état de cause par écrit pour respecter le secret des affaires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faudra nous préciser si vous souhaitez que nous n'en fassions pas état dans le rapport.

« Miss France » est un programme qui pose beaucoup de questions en matière de représentation des femmes. Même si l'on interroge désormais les candidates sur de nombreux sujets pour aller au-delà de leur seul physique, cela reste un concours de beauté.

La preuve la plus manifeste qu'il alimente une représentation encore très sexiste de la femme c'est que quand une femme à la peau noire ou aux cheveux courts gagne, elle subit ensuite une vague de cyberharcèlement qui peut être d'une intensité extrême.

L'élection de Miss France est particulièrement regardée. Comment justifiez-vous désormais un tel programme ?

**M. Fabrice Bailly.** Les temps ont changé, la société a évolué et le programme avec elle.

Dès 2017, les Miss prenaient la parole devant un public nombreux afin de dénoncer les violences faites aux femmes dans un clip diffusé pendant la cérémonie et intitulé « Les Miss se mobilisent contre la violence faite aux femmes ». Miss France, c'est aussi ça. En 2021, Miss Réunion – ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres – prônait dans son discours la diversité culturelle et s'engageait en faveur de l'émancipation des femmes et de la lutte contre les violences conjugales.

Alors oui, une candidate ayant les cheveux courts a gagné et de nombreuses Miss France étaient issues de la diversité. C'est une très bonne chose.

À plusieurs reprises au cours des dernières années, le jury était 100 % féminin. Ce sera encore le cas samedi prochain : il sera présidé par Sylvie Vartan et composé de la championne Marie-José Pérec, l'animatrice Cristina Cordula, la danseuse Fauve Hautot, l'humoriste Nawell Madani, la pianiste Khatia Buniatichvili et l'ex-miss France Flora Coquerel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous ne répondez qu'à moitié à ma question. La vague de cyberharcèlement hallucinante qu'a subie, après son élection, la dernière Miss à cause de ses cheveux courts interpelle. On peut se demander ce que véhicule ce programme pour provoquer de telles réactions.

**M. Fabrice Bailly.** Les valeurs véhiculées par le programme ne sont pas en cause puisque, précisément, une femme aux cheveux courts a pu gagner, le temps et l'évolution de la société ayant fait leur œuvre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous voulez dire qu'elle n'aurait pas gagné avec les cheveux courts si le programme était si rétrograde. Cela reste tout de même un concours de beauté.

**M. Fabrice Bailly.** Oui, bien sûr.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voulais revenir sur une affaire récente qui concerne la société Play Two, laquelle fait partie du groupe TF1, et un chanteur, étroitement lié à la chaîne – lauréat en 2016 de « The Voice », membre du jury de « The Voice Kids » et qui participe au concert des Enfoirés. Encore récemment, celui-ci était mis à l'honneur lors de la cérémonie des NRJ Music Awards diffusée par TF1 : il était sur scène et s'est vu décerner deux récompenses.

À quel moment le groupe TF1 a-t-il été informé des faits qui lui étaient reprochés et quelle a été votre réaction ? Eu égard à ses responsabilités vis-à-vis de ses salariés, considérez-vous que l'entreprise a failli en ne suspendant pas la tournée à titre conservatoire ? Avez-vous envisagé de ne pas diffuser l'émission dans laquelle il apparaît ? A-t-il été demandé à la personne de ne pas se produire sur scène et de ne pas venir recevoir ses récompenses lors des NRJ Music Awards ? Cela s'est vu dans d'autres cérémonies, l'idée étant d'invisibiliser ou, à tout le moins, de ne pas mettre en lumière des personnes à qui des faits sont reprochés. Avez-vous instauré, à la suite de cette histoire malheureuse et d'autres qui l'ont précédée, des procédures pour prendre des décisions rapidement en pareille situation ?

Puisque des plaintes ont été déposées, vous aurez noté que je n'ai pas prononcé le nom de la personne, vous pouvez le faire si vous le souhaitez.

**M. Julien Godin.** En tant que producteur du spectacle de l'artiste en question, je suis dans l'impossibilité d'entrer dans le détail puisque l'affaire est en cours d'instruction.

En revanche, je peux préciser notre fonctionnement de manière générale et dans le cas d'espèce.

Vous l'aurez compris, l'industrie du spectacle est une constellation de très petites, petites et moyennes entreprises (TPE et PME). Play Two est une PME qui profite, grâce à son partenariat avec TF1, des procédures et des outils mis à disposition par le groupe dans ce

domaine. Je n'irai pas jusqu'à dire que nous sommes mieux-disants mais nous avons la volonté d'être le plus efficace possible.

Dès janvier 2021, nous avons commencé à mettre en place des dispositifs, sur la base des recommandations du CNM (Centre national de la musique). La prise de conscience de nos équipes a eu lieu. Nous ne sommes pas parfaits mais la dynamique est bien là.

Ces dispositifs consistent en la formation des dirigeants ; des affichages obligatoires tant dans les locaux de travail fixes que sur les lieux de spectacle ; la nomination de référents pour chaque spectacle que nous produisons ; la prise de parole devant l'ensemble de l'équipe systématique au lancement d'un spectacle puis selon les besoins en cours de spectacle pour indiquer les moyens mis à disposition ; des messages de rappel des principes éthiques de la société en matière de VHSS envoyés à l'ensemble des collaborateurs permanents et non permanents – ce que nous avons fait il y a de cela un mois.

S'agissant de l'affaire que vous évoquez, nous avons été informés des faits et dans les vingt-quatre heures qui ont suivi, nous avons procédé au recueil des témoignages, nous avons accédé sans délai à la demande de retrait des personnes concernées – techniquement, il s'agit d'une dénonciation anticipée d'un contrat de prestation. Avant le redémarrage de la tournée, nous avons rencontré l'ensemble des corps de métier séparément pour nous assurer qu'elle continue dans des conditions de travail sereines. La tournée est repartie en janvier pour soixante-dix nouveaux Zénith, sans qu'aucun épisode nouveau ne nous soit rapporté. Voilà ce que nous avons fait avant le dépôt de plainte et la mention dans la presse. Les faits s'étaient déroulés neuf mois avant que la presse ne s'en fasse l'écho.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quand l'information a-t-elle été portée à votre connaissance ?

**M. Julien Godin.** Les faits nous ont été rapportés de manière relativement immédiate par les personnes qui considèrent en avoir été victimes. Nous les avons rencontrées dans les vingt-quatre heures. Elles ont souhaité se retirer de la tournée et nous avons accédé sans problème à leur demande.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais ce sont elles qui ont quitté la tournée.

**M. Julien Godin.** Ce sont elles qui ont demandé à quitter la tournée et nous avons accédé à leur demande. Il y avait un contrat.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Elles ont continué à être payées ?

**M. Julien Godin.** Il n'y a pas eu de problème sur ce point. La décision a été prise d'un commun accord ; il ne s'agissait en aucun cas d'une quelconque sanction.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ma question était plus précise. Je voulais savoir comment vous avez réagi. À un moment donné, le groupe TF1 a-t-il envisagé de tout arrêter compte tenu des conséquences potentiellement importantes pour son image ?

Cela peut aussi avoir des conséquences sur la réalisation des programmes. Nous avons ainsi appris que pendant un duo, les techniciens avaient coupé le micro de l'un des deux interprètes en signe de protestation. J'imagine qu'un producteur de spectacle préfère éviter ce genre de mésaventure.

Comment les employeurs font-ils pour protéger les salariés ? Si certains ont souhaité se retirer immédiatement, c'est bien parce qu'ils ressentaient des craintes.

Dans le cadre de la cascade de sous-traitances que vous avez mentionnée, quels sont les moyens dont dispose le groupe TF1 pour gérer sa réputation ? Comment les contrats sont-ils rédigés sur ce point ?

Enfin, qu'en est-il en matière d'assurance ? Existe-t-il des clauses spécifiques ? L'annulation d'une tournée complète a un coût.

**M. Julien Godin.** Pour ce qui est du choix de continuer ou pas, notre première boussole, quels que soient le spectacle ou le projet, c'est la protection et la sécurité des équipes artistiques et techniques. Nous avons rencontré tous les corps de métier impliqués dans le spectacle et nous avons considéré que les conditions étaient réunies pour continuer.

L'annulation d'un spectacle doit se gérer de manière collective puisque le modèle économique repose sur une coproduction avec l'artiste qui est sur scène.

Enfin, s'agissant des assurances, des travaux sont en cours avec nos courtiers. Le chantier, qui vient tout juste de commencer, ne peut pas être mené au plan microéconomique. Il concerne toute l'industrie du spectacle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il est question de violences au travail dans cette affaire. Cela vous concerne donc très directement en tant qu'employeur. Que faites-vous pour prévenir les risques ?

**M. Julien Godin.** La prévention des risques repose sur les outils que nous avons mis en place en nous appuyant sur le CNM et TF1. L'arsenal dont nous disposons – information, référents sur place – fonctionne. La prévention est désormais systématique.

Le sujet a pris de l'ampleur ces derniers temps, mais nous sommes une petite société donc nous ne sommes pas confrontés tous les jours à des problèmes de ce type. Notre ligne de conduite est de préserver la présomption d'innocence tout en garantissant la sécurité des employés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les deux peuvent être incompatibles.

**M. Julien Godin.** Nous avons considéré qu'ils étaient compatibles. La plainte a été déposée en novembre et les événements ont eu lieu...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Donc vous nous garantisiez sous serment avoir pris toutes les mesures possibles pour que les techniciens et techniciennes ne soient pas exposés ?

**M. Julien Godin.** Je vous ai indiqué ce que nous avons fait pour nous assurer que les conditions étaient réunies pour reprendre le spectacle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez pas fait pression sur les techniciens ?

**M. Julien Godin.** Aucunement.

En ce qui concerne la coupure du micro, je nie la version que vous avez donnée, monsieur le rapporteur. À notre connaissance, il s'agissait d'un incident technique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce sont certes des temps anciens mais je vais évidemment évoquer l'affaire PPDA qui a dû marquer profondément la chaîne. Nous avons déjà reçu M. Namias.

Nous nous interrogeons sur le fait que des policiers aient pu venir dans les locaux de la chaîne en 2005 sans que personne n'ait été au courant, mais laissons les enquêteurs faire leur travail sur ce point.

Ma question porte sur les leçons qu'a tirées la chaîne de ces faits graves. Avez-vous fait évoluer vos procédures ? Avez-vous mis en place un accompagnement ? Autrement dit, y a-t-il eu un avant et un après PPDA ?

On continue malgré tout à se poser la question de savoir comment ces agissements ont pu pendant si longtemps rester sous les radars et échapper aux salariés. Nous ne pouvons évidemment pas vous interroger précisément pour deux raisons : à l'exception de Mme Laure Bezault peut-être, aucun de vous n'était salarié à l'époque ; l'affaire est en cours d'instruction.

Compte tenu du traumatisme que les révélations, perlées mais massives, ont provoqué chez nombre de salariés qui étaient présents au sein de l'entreprise à l'époque et le sont encore, leur avez-vous proposé un accompagnement ? On parle de plus de soixante victimes – ce n'est pas rien. Il y a une dimension sérieuse importante.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce qui nous a surpris dans la réponse de M. Namias, c'est son ignorance totale du problème.

**Mme Julie Burguburu.** Je veux commencer en ayant un mot très sincère pour les victimes.

Évidemment, TF1 dans son ensemble est extrêmement affecté par l'association qui peut être faite entre des faits d'une telle gravité et l'entreprise à laquelle nous sommes tous attachés. Que l'on soit entré plus récemment ou qu'on ait été présent à l'époque des faits, c'est de toute façon une difficulté, une blessure. Je vous remercie de nous donner l'occasion de nous exprimer sur ce point.

De nombreuses choses ont été faites au moment de la révélation qui a été une révélation pour tout le monde au sein de l'entreprise. Je le redis parce que c'est de toute évidence ce qui s'est passé, mais aussi parce que, monsieur le rapporteur, dans un souci de concision, vous avez rapproché des faits qui ne sont pas de même nature : si certaines choses se savaient sur certains comportements, je pense très sincèrement pouvoir affirmer que personne ne se doutait de la gravité des faits potentiels en cause.

Pour répondre à votre question sur la venue de policiers dans les locaux de TF1 en 2005, nous avons appris l'existence de la plainte qui a été classée sans suite par l'article du *Monde* qui est paru récemment. Nous n'avons pas plus d'informations, nous n'avons pas eu accès aux procès-verbaux d'audition dont le journaliste fait état. Il y est question non pas d'une audition mais d'une visite dans les locaux de TF1.

Très honnêtement, aussi surprenant que cela puisse paraître, en 2005, les mesures de sécurité n'étaient pas les mêmes – Vigipirate existait déjà mais les attentats de la décennie suivante n'avaient pas encore eu lieu. Il est tout de même possible d'imaginer qu'il y a près de vingt ans, les policiers n'ont pas décliné leur fonction, qu'ils avaient rendez-vous avec Patrick Poivre d'Arvor, que l'assistante peut-être était déjà dans le hall à les attendre et que

tout cela est passé, si vous me passez l'expression, sous les radars. C'est l'explication la plus plausible. Il n'y a de notre part aucune volonté de cacher quoi que ce soit.

**Mme Laure Bezault.** J'ai été salariée de LCI de 1995 à janvier 2001. À l'époque, LCI était situé rue Olivier-de-Serres dans le 15<sup>e</sup> arrondissement, donc pas dans les mêmes locaux que TF1. Certes, Patrick Poivre d'Arvor enregistrait une émission littéraire mais personnellement, je ne le côtoyais pas. De 1999 à 2001, j'ai travaillé pour la société qui produisait le magazine littéraire « Vol de nuit ». J'étais reporter et chargée de la chronique multimédia et littérature. Une fois que je vous ai dit ça, je peux aussi vous dire que je n'ai pas été victime de PPDA.

Cela ne m'empêche pas d'avoir de la compassion – je ne sais pas si le terme est bien choisi – pour les victimes aujourd'hui et de mesurer leur détresse. Les révélations ont décuplé ma volonté de faire en sorte que les collaboratrices et les collaborateurs travaillent dans un climat serein et de confiance.

J'en viens aux mesures que la direction de l'information du groupe TF1 a prises à la suite des révélations en 2021. Nous avons surtout voulu dire à nos collaborateurs et à nos collaboratrices, dont certains et certaines travaillaient déjà à TF1 à l'époque où Patrick Poivre d'Arvor était présentateur du journal télévisé, qu'ils pouvaient trouver des personnes susceptibles de les entendre s'ils avaient des choses à dire. Nous souhaitions installer et cultiver un climat de confiance et de tolérance zéro. Le directeur de l'information et moi sommes passés dans les services pour le dire. Cela a généré des discussions dans les services, que nous n'étions pas toujours là pour entendre, en particulier entre les collaborateurs présents à l'époque et les ceux arrivés après, qui étaient souvent plus jeunes. Cela a libéré la parole, notamment parce que les collaborateurs qui étaient présents à l'époque ont pu mesurer à quel point les temps avaient changé. Nous avons également confié à ceux qui l'acceptaient la mission de référent. Deux journalistes femmes ont endossé ce rôle auprès de leurs collègues de travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous pris des décisions très particulières au moment de la révélation en 2021 compte tenu de la gravité des faits et de sa dimension sérieuse ? Avez-vous créé une commission d'enquête interne ? Avez-vous proposé des moyens d'écoute renforcés ?

Face à ce qui a constitué un électrochoc et très certainement un traumatisme, quels moyens avez-vous déployés pour protéger les salariés, même si PPDA n'était plus salarié dans l'entreprise ? On a beaucoup entendu que TF1 n'avait rien fait. Qu'avez-vous fait à ce moment-là ? La culture de l'entreprise en a-t-elle été modifiée ?

**Mme Julie Burguburu.** Il faut replacer les choses dans leur temporalité. Patrick Poivre d'Arvor a quitté TF1 en 2008, les révélations datent de 2021. Entre 2008 et 2021, outre MeToo, il s'est passé des choses – ainsi la définition légale du harcèlement a-t-elle évolué en 2012 – qui ont poussé l'entreprise à prendre des mesures, sans lien avec les révélations, parmi lesquelles l'ouverture de la ligne téléphonique Allodiscrim qui permet d'avoir un conseil juridique sur la qualification des faits – c'était un des nœuds du problème : on ne qualifiait pas les choses comme on le ferait en tout cas aujourd'hui.

Comme dans toute grande entreprise, les interlocuteurs étaient nombreux : on peut parler à son manager ou à son référent ressources humaines ; il existe un service médical ; il y a aussi des syndicats. Un programme de prévention un peu plus classique, si je peux m'exprimer ainsi, était déjà en train d'être déployé en amont des révélations.

En ce qui concerne l'électrochoc, voire le tsunami de 2021, j'ai vu un mail du directeur de l'information, adressé à tous les collaborateurs, indiquant les personnes à contacter selon la situation dans laquelle l'employé se trouvait – volonté de témoigner, besoin d'une aide psychologique, etc. Au moins quatre cas de figure étaient mentionnés. Donc des choses ont été faites.

Quant à l'enquête interne, il a été décidé de ne pas en faire en raison de la temporalité dont on a déjà parlé. Trois générations de directions s'étant succédé entre-temps, une telle investigation était un peu vaine. Surtout, il semblait bien plus important de rechercher d'autres victimes éventuelles et d'autres témoignages. C'est sur ce point que l'effort devait porter et non sur une chasse aux sorcières qui n'avait pas lieu d'être puisque les personnes qui auraient pu s'exprimer ou être auditionnées n'étaient plus là. La responsabilité de l'entreprise s'exerçait en premier lieu à l'égard des collaborateurs.

**Mme Valérie Languille.** Le dispositif existant a été complété en 2021. Plusieurs opérations de sensibilisation ont été menées auprès des collaborateurs de l'information, notamment à l'occasion de réunions plénières. Une experte est intervenue devant l'ensemble des journalistes et des collaborateurs de l'information. Deux référentes dédiées à l'information ont été nommées en complément des autres référents dans l'entreprise.

C'est également en 2021 que la formation en *e-learning* a été rendue obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs. Enfin, nous avons rappelé à l'ensemble des collaborateurs la mise à disposition, outre Allodiscrim qui offre du conseil juridique, d'une plateforme téléphonique d'accompagnement psychologique qui pouvait éventuellement les réorienter vers tous les autres interlocuteurs que sont les ressources humaines, les représentants du personnel, le management, etc.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous tiré de l'affaire PPDA des leçons sur la stigmatisation et l'isolement ou l'impunité qui peut en résulter ?

**Mme Laure Bezault.** Monsieur le rapporteur, les révélations ont assurément accéléré le changement de culture si ce n'est de l'entreprise, à tout le moins des rédactions. Les échanges avec les collaborateurs nous ont permis d'en prendre conscience.

D'une certaine passivité des collaborateurs, qu'ils soient hommes ou femmes, qui n'auraient jamais pu imaginer que le comportement de Patrick Poivre d'Arvor pouvait mener à des agressions ou à des crimes sexuels – seules les victimes le savaient –, nous sommes passés à un climat dans lequel chacun se sent responsable. Les discussions ont lieu au sein des équipes ; les mentalités ont évolué, de même que les dispositifs, pour identifier et éviter les VHSS.

S'agissant de la stigmatisation, la proximité de la direction de l'information avec les rédactions et les collaborateurs – autrement dit, les équipes qui font les journaux télévisés au quotidien et qui rassemblent des millions de téléspectateurs tous les jours, celles qui font les antennes ou même les supports numériques – ainsi que le constant rappel que les compteurs sont remis à zéro chaque jour sont de bons antidotes.

Certes, une personne présente devant des millions de téléspectateurs tous les soirs un journal mais elle est dépendante du travail et de la bonne volonté de chaque membre de la rédaction – constituée de 700 collaborateurs – : celui qui allume votre micro, celui qui vous éclaire, celui qui vous met un peu de poudre pour éviter de briller, celui qui est sur le terrain, dans des zones géographiques où il faut un certain courage et une certaine responsabilité pour rapporter des images et raconter ce qui est en train de se passer. Ce qui importe, c'est le travail

de chacun et la responsabilité de chacun. Le présentateur, ou celui qui passe à l'antenne, ou celui qui a quelques galons ou quelques étoiles sur son costume, ou sur sa robe, n'est pas si important. Voilà la culture que nous essayons d'entretenir à TF1 aujourd'hui. Je ne sais pas si elle est différente de celle qui existait avant mon arrivée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie beaucoup pour ces réponses. N'hésitez pas à nous adresser des compléments éventuels, en précisant pour les informations qui pourraient relever du secret des affaires si vous ne souhaitez pas les voir diffusées. Pour notre part, si nous avons des questions complémentaires, nous nous réservons la possibilité de vous auditionner à nouveau.

\*  
\* \*

### **23. Audition commune, à huis clos, réunissant Mme Élisabeth Tanner, codirectrice de l'agence Time Art et M. Grégory Weill, agent associé au sein de l'agence artistique Adéquat (lundi 9 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous recevons à présent Mme Élisabeth Tanner, codirectrice de l'agence Time Art, et M. Grégory Weill, agent associé d'Adéquat, l'une des principales agences artistiques françaises.

Vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Nous avons souhaité vous recevoir *intuitu personae* afin que vous nous apportiez votre regard sur l'exercice actuel de votre profession. Il nous semble en effet que vous avez un rôle primordial à jouer dans la lutte contre les violences, notamment sexistes et sexuelles (VSS), en protégeant au mieux vos talents, depuis la lecture du scénario jusqu'à la postproduction, par le biais du contrat que vous négociez pour leur compte auprès du producteur.

La façon dont vous exercez votre métier a-t-elle changé avec l'émergence du mouvement MeToo ? Les jeunes générations sont-elles plus exigeantes de ce point de vue ? Combien de faits de violences de tous ordres – sexisme ordinaire, harcèlement moral, violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), et autres – vous sont-ils remontés par vos talents ? Comment y répondez-vous ? Il vous arrive aussi de représenter des personnes mises en cause pour de tels faits. Comment traitez-vous ces situations ?

À votre demande, nous avons exceptionnellement accepté d'organiser cette audition à huis clos, afin que votre parole soit tout à fait libre et que vous puissiez apporter votre témoignage sans crainte de porter atteinte à la vie privée de vos talents.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Grégory Weill et Mme Élisabeth Tanner prêtent successivement serment.)*

**M. Grégory Weill, agent associé d'Adéquat.** Depuis plusieurs années, nous avons assisté à de nombreuses situations difficiles, douloureuses. Même si les choses changent,

notamment depuis le déclenchement de MeToo, nous avons besoin de vous, car si nous sommes témoins de certains drames, nous n'avons pas toujours les outils pour y répondre.

Notre métier repose sur trois missions principales – la représentation des talents, la défense de leurs intérêts, la promotion de leur carrière –, qui impliquent une proximité et un dialogue régulier avec nos talents, en même temps qu'une capacité de recul. C'est dans ces conditions que nous pouvons apporter conseils et éclairage. Notre situation, à l'ombre des talents que nous accompagnons, fait que nous sommes intrinsèquement liés à leur carrière. Leur succès et leur épanouissement sont nos seuls objectifs, mais pas à n'importe quel prix.

Écartons d'emblée certains fantasmes : nous n'avons pas de pouvoir hiérarchique sur les talents que nous représentons, nous ne les côtoyons pas quotidiennement, nous ne sommes que très rarement présents sur les plateaux de tournage. Les liens que nous entretenons peuvent parfois déborder le cadre strictement professionnel, ce qui est souvent plus sympathique, mais ce n'est ni la norme ni l'objectif. Notre seul objectif est, répétons-le, de défendre au mieux leurs intérêts à long terme, ce qui m'amène au sujet qui nous réunit aujourd'hui.

L'une de nos fonctions consiste à donner aux talents un maximum d'informations face aux choix qu'ils doivent faire, en particulier s'ils comportent des risques, mais ces choix n'appartiennent qu'à eux. Comme l'a très justement dit Élisabeth Tanner lors d'une précédente audition, ils ne sont pas sous curatelle.

La situation est évidemment plus difficile lorsque l'un de nos talents est victime. Contrairement à ce qui a pu être dit, notre intérêt n'est jamais de laisser une telle situation perdurer ou même rester secrète. C'est un contresens et une indignité de le penser. Quel agent accepterait de voir souffrir l'un de ses talents et penserait servir sa carrière en le laissant s'enfoncer dans la douleur ? Quel agent pourrait supporter de le voir souffrir, dans le contexte de proximité que je vous ai décrit ? Lorsque des cas de violences ou d'agressions se présentent, nous sommes souvent les premiers à accompagner nos talents dans leurs démarches juridiques et à appuyer leur demande de protection.

Ce n'est pas toujours simple. D'une part, ils ne nous parlent pas toujours : si nous sommes proches d'eux, nous ne sommes pas forcément leur confesseur, et nous pouvons ignorer certaines choses. D'autre part, nous n'avons pas été formés pour recueillir la parole des victimes, un point qui mériterait d'être amélioré. À l'instar de ce qui existe pour les producteurs, des sessions de sensibilisation et de formation commencent à être organisées dans nos métiers, notamment sous la houlette du syndicat. Votre commission pourrait peut-être faire des propositions à ce sujet.

Il peut aussi arriver d'avoir, parmi ses talents, des gens qui ont été ou sont mis en cause, voire condamnés. C'est extrêmement difficile, parce que l'on pense d'abord à la victime, que l'on connaît parfois, et que l'on est très sensible à ce qu'elle endure. C'est difficile, aussi, parce que les procédures judiciaires sont longues et que l'on n'a pas vocation à se substituer à la justice. Je me sens d'autant moins autorisé à condamner un présumé innocent qu'il arrive – comme il est arrivé récemment à l'un de mes talents – que la procédure aboutisse à un non-lieu. S'il est essentiel de briser l'omerta, il est aussi absolument nécessaire de se méfier de la rumeur. Dire que tout le monde est coupable, c'est non seulement accuser des innocents, mais aussi bafouer la parole des vraies victimes, en la relativisant. Chaque cas est unique, alors on fait au mieux, on essaie de comprendre et on laisse la justice faire son travail.

Il importe cependant de faire la différence entre des faits perpétrés dans un cadre professionnel et impliquant une relation de pouvoir, d'une part, et des faits qui se sont produits

dans un cadre privé, d'autre part. Dans le premier cas, il y a un risque avéré de travailler avec la personne accusée ; dans l'autre, c'est plus une question de choix personnel. Dans les deux cas, nous tâchons d'apporter un maximum d'informations à tous, sans nous substituer à la justice ni à ceux que nous représentons.

**Mme Élisabeth Tanner, codirectrice de l'agence Time Art.** J'ai déjà été entendue par une commission d'enquête de votre assemblée, et je n'ai rien à ajouter aux propos liminaires que j'avais alors tenus. Je vous propose donc de passer directement aux questions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Lors de la précédente audition, nous avons vu qu'il suffisait aujourd'hui d'avoir deux personnes sous contrat pour être agent, et que la profession avait été davantage encadrée par le passé – sans que cela ait empêché la survenue de diverses affaires de violences. Ne serait-il pas néanmoins judicieux de revenir sur certaines simplifications issues de la transposition de la directive Bolkestein, notamment pour les agents qui s'occupent de mineurs, voire de jeunes adultes ?

**Mme Élisabeth Tanner.** On constate effectivement une dérégulation totale. Le minimum serait de demander aux gens qui exercent ce métier de fournir un extrait de casier judiciaire, comme c'était le cas auparavant. Certains agents peuvent avoir fait l'objet de signalements ou avoir été condamnés, sans que l'on n'en sache rien. L'appartenance à un syndicat n'étant pas obligatoire, certains agents échappent à notre sagacité. Au syndicat, nous avons été récemment avertis par plusieurs directeurs de casting qu'un agent de mineurs et de jeunes majeurs ne se comportait pas très bien. Comme une plainte a été déposée, la justice s'est emparée de ce cas.

La formation des agents se fait sur le tas ; elle passe souvent par l'assistantat car, même lorsqu'on est issu de Sciences Po ou d'une grande école, on ne sait absolument rien quand on arrive dans un bureau d'agents. Certains ont pensé à créer une école, mais c'est impossible en raison de la faiblesse des effectifs : on ne va pas former 400 agents par an ! Il n'y a donc pas grand-chose à faire, si ce n'est rétablir un petit examen devant une commission, au ministère du travail, visant à vérifier les connaissances du futur agent en matière de droit contractuel et de règles des conventions collectives, comme cela se faisait à une époque. Si vous ne savez rien dans ces domaines, vous aurez en effet du mal à rédiger un contrat qui tienne la route pour protéger votre talent.

À mon avis, deux mesures s'imposent : l'extrait de casier judiciaire et le passage par l'assistantat chez un agent.

Il faut porter une attention particulière aux agents qui s'occupent de mineurs, encore plus s'ils en font une spécialité. Pour ma part, j'ai représenté une mineure il y a très longtemps ; j'ai renoncé assez vite, parce qu'il est compliqué de se trouver entre le marteau et l'enclume, confronté à des parents parfois toxiques. Il faudrait vraiment des gens spécialisés, capables de gérer les conflits éventuels entre les enfants et les parents. Cela suppose aussi un encadrement des tournages.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La fourniture d'un extrait de casier judiciaire n'est pas vraiment une garantie, puisque dans 99,6 % des cas, les auteurs de faits de violences sur mineur avaient un casier vierge. Existe-t-il un cadre déontologique, un ordre de la profession ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Il n'y a pas d'ordre, mais il existe un cadre déontologique lié à l'appartenance – volontaire – à un syndicat. Nous nous connaissons tous, puisqu'une vingtaine d'agents représentent à peu près 90 % des talents. La profession est assez stable :

j'ai connu Grégory quand il est arrivé dans le métier, il y a vingt-huit ans, comme assistant, et je connais aussi son associé, qui est quasiment de la même génération que moi. Nous arrivons à savoir que nous nous comportons à peu près bien. Cela étant, comme il n'y a pas d'inscription obligatoire, nous ignorons l'arrivée d'un nouveau venu jusqu'à ce qu'un directeur de casting nous l'apprenne ou que le nouvel agent s'adresse à nous. Depuis la suppression de la licence, il n'y a plus aucune organisation. Il faut cependant reconnaître que l'existence de la licence n'a pas empêché les violences ni les autres dérèglements comportementaux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans un milieu où tout le monde se connaît, comment gérez-vous les rumeurs ? Imaginons qu'une comédienne vous dise qu'elle ne veut pas travailler avec Gérard Depardieu, ou qu'un acteur vous explique qu'un tournage s'est mal passé. Que faites-vous ? Comment interagissez-vous en confraternité avec vos collègues ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Vous décrivez deux cas de figure, le premier étant celui où l'on propose à une actrice de travailler avec Gérard Depardieu. Le problème est désormais réglé, puisqu'il ne tournera vraisemblablement plus. À l'époque où il n'était provocant qu'en paroles, les gens acceptaient ou refusaient de tourner avec lui en sachant cela. Règle numéro un : vous ne forcez jamais une personne à faire un film si elle n'en a pas envie – ce serait même contre-productif, car elle ne serait pas bonne dans le rôle et cela ne servirait à rien. Loin des fantasmes évoqués par Grégory, notre métier consiste à conseiller, mais il arrive souvent que nos talents ne suivent pas nos conseils, pour des raisons personnelles ou professionnelles. La personne nous répond, par exemple, qu'elle ne sent pas le rôle, alors que nous lui avons conseillé de l'accepter parce que le metteur en scène était intéressant.

Deuxième cas de figure : votre talent vous dit que le tournage a été infernal. Comme pour Depardieu, la question de la temporalité est importante : il y a eu une évolution depuis le mouvement MeToo. Avant, la tendance était de refuser d'engager une action, sur le mode : « *C'est derrière moi, mais je ne veux plus le croiser ni en entendre parler.* » À ce moment-là, on demande au producteur de se débrouiller pour que les deux personnes ne se croisent jamais lors de la promotion du film. C'est un peu compliqué, mais on y arrive. Depuis MeToo, les talents sont plus nombreux à vouloir déposer une plainte pour harcèlement moral ou physique, à aller jusqu'au bout et à vouloir que cela se sache. Tout le monde est prévenu. Avant, nous avions déjà des informations sur des comportements inappropriés que tout le monde connaissait. En tant que conseillère, j'aurais mis en garde une jeune fille contre certains comportements de Gérard Depardieu, et je lui aurais demandé de nous prévenir en cas de problème. Même si elle veut tourner avec lui parce qu'elle le trouve formidable, il faut l'appeler dès le premier jour de tournage, pour avoir ses impressions – elle répondra peut-être que tout va bien et qu'il est rigolo... L'important est de rester en contact. Certains tournages avec Gérard se sont très bien passés, il ne faut tout de même pas l'oublier !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lorsque nous avons auditionné Sara Forestier, elle ne nous a pas du tout parlé de vous, monsieur Weill, alors que vous étiez son agent, si je ne me trompe pas.

**M. Grégory Weill.** Je suis toujours son agent.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Elle a pourtant décrit des événements qui vous concernent au premier chef : le fait qu'elle soit allée au commissariat, que le tournage ait été interrompu, que sa carrière se soit arrêtée... Comment expliquez-vous qu'elle n'ait pas cité votre nom ni votre fonction lorsqu'elle a décrit l'engrenage dans lequel elle s'est retrouvée ? Quel rôle avez-vous joué dans cette affaire dont elle a témoigné dans le cadre de notre commission d'enquête ?

**M. Grégory Weill.** Pourquoi Sara Forestier ne m'a-t-elle pas cité ? Je n'en ai pas la moindre idée. Nous avons échangé quelques messages récemment, mais je n'ai pas eu l'occasion de la voir et de lui poser cette question de vive voix. Au moment des faits, j'étais son agent depuis une dizaine d'années. Au courant de ses problèmes de santé, j'en avais averti la production, et le tournage avait été décalé en raison d'arrêts maladie délivrés par ses médecins successifs. Pendant cette période où nous avons énormément échangé, j'ai essayé d'être à l'écoute, de protéger au mieux ses intérêts personnels et professionnels, de trouver le meilleur équilibre possible.

Je ne suis pas sur le tournage, mais j'entends sa version des faits. *A priori*, je ne remettrai jamais en cause la parole d'une personne que je représente, puisque la relation est fondée sur la confiance : je fais donc confiance à Sara. J'entends aussi la réalisatrice, sur place au moment des faits, qui donne des informations divergentes. Je suis au milieu de tout cela. Pour moi, l'aspect humain doit l'emporter sur les intérêts professionnels : si Sara ne peut pas poursuivre ce tournage, pour quelque raison que ce soit, je la laisse agir tout en l'avertissant des éventuelles conséquences. Au moment où elle raconte les faits, il n'y a pas le temps de lancer une enquête interne ou d'en appeler à la justice. Elle porte plainte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pas à l'époque. Elle va au commissariat, mais elle ne porte pas plainte.

**M. Grégory Weill.** Oui, pardon, c'est ce que je voulais dire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À ce stade, elle dépose une main courante au commissariat, si ma mémoire est bonne. Elle portera plainte quelques années plus tard.

Je ne suis pas médecin, mais j'ai l'impression que ce qu'elle nous décrit relève de la dépression, d'une décompensation psychologique. Et vous, pendant ce temps-là, que faites-vous, en tant qu'agent ?

**M. Grégory Weill.** Mon rôle, en tant qu'agent, est de répondre à ses désirs. À un moment donné, elle a voulu prendre du recul par rapport au métier, se reconstruire après les années difficiles qu'elle avait traversées lors de la réalisation de son propre film. Elle avait vécu des moments compliqués, dans sa carrière, en amont de cet épisode encore plus difficile. Pour ma part, je continue de l'accompagner, et je réponds à sa demande : si elle me dit qu'elle veut se mettre en retrait, je respecte sa décision ; si elle a envie de travailler, j'essaie de voir de quelle manière je peux l'y aider. Elle a d'ailleurs joué dans un film qui est sorti il y a trois semaines. Avant celui-là, elle avait été choisie pour un autre film, mais elle a été très injustement licenciée, probablement en raison de rumeurs liées à l'affaire dont nous parlons. Je pense que la directrice de production a inquiété les réalisateurs parce que Sara n'avait pas répondu à un ou deux coups de fil ; ce fait anodin a été amplifié, sur fond des antécédents que nous venons d'évoquer. Elle a alors été remerciée alors qu'elle n'avait commis aucune faute grave.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le cas de Sara Forestier me semble assez symptomatique. C'est une grande comédienne, qui a fait une belle carrière et reçu deux César. Quand elle témoigne, on sent qu'elle a très longtemps encaissé, et que l'événement survenu pendant ce fameux tournage a été l'élément déclencheur, la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Pensez-vous être suffisamment formés pour assurer une sorte de veille ou de suivi psychologique auprès de vos talents ? Peut-être estimez-vous d'ailleurs que ce n'est pas votre rôle. Peut-être est-ce un mythe entretenu par la série *Dix pour cent*, mais nous voyons l'agent comme le papa ou la maman poule du comédien. Vous est-il d'ailleurs arrivé de dire à un talent qu'il devrait faire une pause en raison d'une trop grande fatigue ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Sara Forestier avait, dès ses débuts dans le métier, une réputation de jeune fille difficile et indubitablement fragile. Or le métier de comédien ne répare pas les fragilités ; il appuie plutôt là où ça fait mal.

Dans le tandem acteur-agent, chacun a sa part. Certains talents nous entendent lorsque nous essayons, par exemple, de les amener chez un psy parce que nous considérons qu'ils ont des problèmes à répétition dans leur rapport à l'autre ou dans leur façon de gérer leurs émotions, mais nous ne pouvons pas leur dire que, s'ils ne vont pas chez le psy, nous cesserons de les représenter. Avec notre talent, nous dansons un pas de deux.

Nous avons parfois une grande lucidité sur leurs fragilités, mais nous ne sommes pas formés pour cela. Pour ma part, j'ai fait une petite analyse chez un psy, car je suis exposée en permanence aux émotions des gens qui viennent vers ce métier avec des fragilités, et pour qui ce métier est même parfois une réponse à des problèmes d'insertion dans la société ou de marginalisation. Nous devons nous débrouiller avec ces émotions, sans avoir les outils nécessaires, sans être formés, mais nous faisons ce que nous pouvons. L'analyse m'a beaucoup aidée, car elle m'a appris à garder de la distance. Si nous mettons trop de distance, nous avons un rapport absolument froid avec les talents, mais si nous n'en mettons pas assez, nous risquons de nous embourber et de ne plus rien gérer correctement. Nous faisons ce que nous pouvons, et nous essayons de faire mieux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Combien de talents accompagnez-vous chacun ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Environ quatre-vingt, mais ce chiffre comprend également des auteurs, que l'on ne gère pas de la même manière.

**M. Grégory Weill.** C'est de cet ordre-là. Avec les auteurs et les réalisateurs, j'ai à peu près une centaine de talents à gérer.

Je n'ai, pour ma part, pas suivi de thérapie. Nous ne sommes absolument pas formés dans ce domaine. J'ai commencé ce métier à l'âge de 19 ans, à peine après avoir passé mon bac, comme stagiaire, puis comme assistant. L'expérience me permet aujourd'hui d'avoir un certain recul, mais nous sommes de plus en plus souvent confrontés à des situations nouvelles. Cela ne signifie pas que nous ne prenions pas soin de nos talents auparavant, ni que nous n'étions pas déjà précautionneux. Avant même le mouvement MeToo, nous étions déjà attentifs à de très nombreux aspects mais, je le répète, nous ne sommes pas du tout formés à cela.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour ce qui concerne Sara Forestier, dont vous avez évoqué la fragilité, vous n'êtes pas intervenu lorsque l'événement a eu lieu. Cela signifie-t-il que vous n'avez, en tant qu'agent, pas de rôle à jouer auprès de la production ou de la réalisation ?

**M. Grégory Weill.** Si, bien sûr. J'étais en lien permanent avec la production au moment des faits. C'est ainsi que nous avons d'abord obtenu le report du début du tournage. Nous avons beaucoup parlé le jour des faits que Sara a relatés récemment.

Parallèlement à la question de la protection personnelle de Sara Forestier, une forte pression pesait sur le film, car des équipes entières, c'est-à-dire des dizaines de personnes, dont une réalisatrice et des producteurs, étaient engagées sur le tournage, avec des enjeux forts. Je suis toutefois l'agent de Sara Forestier, pas celui de la production, et ma principale préoccupation était donc de la protéger, l'aspect personnel passant avant l'aspect

professionnel. Il y avait cependant des choses à faire. Lorsque Sara a commencé à dire qu'elle ne pourrait certainement pas finir le tournage, j'ai probablement été l'un des premiers à recueillir cette parole. Je savais donc qu'elle allait au commissariat et qu'elle ne se sentait pas apte à poursuivre. À cela s'ajoutaient les raisons médicales que nous avons évoquées. Afin que les conséquences soient moins dramatiques, j'ai voulu anticiper les problèmes en parlant avec le producteur pour envisager l'engagement d'une autre actrice qui sauverait le tournage. Cela permettrait peut-être aussi de soulager la conscience de Sara, qui pourrait ressentir de la culpabilité si le tournage s'arrêtait. J'ignorais d'ailleurs si les assurances pouvaient couvrir ce risque, la justice n'étant pas encore intervenue.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous pouvez accompagner et aider la victime, qui sait que sa réaction est susceptible de déstabiliser toute une équipe et tout le travail de la production. Du point de vue juridique, nous cherchons, pour notre part, comment améliorer le traitement de ces situations par les assurances.

Quel lien contractuel avez-vous avec un talent ? Est-ce un accord de gré à gré pour chaque film ou un contrat de long terme impliquant des relations avec le talent pendant qu'il ne travaille pas ? Quelles sont vos relations avec la production ? Peut-il y avoir un lien contractuel tripartite entre l'agent, le talent et la production, voire un lien de subordination entre l'agent et la production ?

**M. Grégory Weill.** Il n'y a aucun lien de subordination. Les contrats qui nous lient à nos talents sont des mandats de représentation, et nous n'avons aucun lien financier avec eux : aucun argent, aucune commission ne circule entre nous. Quand un talent travaille, la commission – les fameux 10 % qui font le titre de la série que vous évoquez – est payée sur facture directement par les producteurs.

**Mme Élisabeth Tanner.** Nous sommes partie au contrat, qui est toujours signé en présence de l'agent. C'est à ce titre que nous avons un lien avec le producteur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Parlons donc des contrats. Aux États-Unis, une scène d'intimité ou jugée intime donne lieu à l'intervention d'un coordinateur d'intimité. Avez-vous un dialogue avec le talent pour déterminer ce qui est intime et ce qui ne l'est pas, et pour demander, le cas échéant, que le contrat comporte une annexe à ce sujet ? Y a-t-il matière à mieux rédiger les contrats, en rendant obligatoires certaines clauses qui ne le sont pas aujourd'hui ? Faut-il que les contrats insistent davantage sur l'intimité, avec des clauses permettant par exemple au comédien ou à la comédienne de demander à n'importe quel moment l'intervention d'un coordinateur d'intimité ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Il faut distinguer deux temporalités.

Les contrats ont toujours contenu des clauses, demandées par les actrices avec lesquelles nous travaillons, relatives à la nudité ou aux scènes dites sexuelles dans les scénarios. En la matière, les premières mesures consistent à vider le plateau de toutes les personnes non nécessaires à la prise de vue et à demander au réalisateur comment il va tourner la scène. De fait, certaines scènes qui apparaissent très trash à l'écriture peuvent être filmées très différemment, et l'inverse est également vrai. Ce que l'on connaît de l'œuvre du réalisateur permet d'avoir une idée de la façon dont la scène sera tournée. C'étaient là des discussions que nous avions auparavant, et la question se posait surtout pour des talents jouissant déjà d'un nom et d'un certain pouvoir. Nous intervenions également, lorsque nous le pouvions, pour soutenir les jeunes, et personne ne refusait l'inscription de certaines clauses dans le contrat.

Aujourd'hui, deux choses ont changé. On recourt désormais à des coordonnateurs d'intimité. Nous souhaitons que leur intervention soit systématique et qu'ils ne soient pas payés par la production, car cela pose un problème de subordination.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Par qui seraient-ils payés ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Une enveloppe pourrait être prévue par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Il pourrait s'agir d'une fonction déterminée et négociée afin d'éviter les difficultés. La désignation d'un coordinateur d'intimité permet de couvrir tous les champs.

Un autre changement est l'éveil des actrices – à moins qu'il ne s'agisse simplement du fait qu'elles ont la possibilité de parler. Une chose est sûre, en tout cas, c'est que la question des scènes d'intimité se pose quel que soit le programme. Alors que nous pensions être tranquilles à cet égard en lisant le scénario d'un téléfilm programmé à vingt heures trente sur TF1, il est arrivé ces derniers temps que certaines actrices soient choquées de la façon dont on leur avait fait tourner des scènes non préparées et dans lesquelles on leur demandait au dernier moment de prendre telle ou telle attitude, ou qu'elles vivent mal des scènes qui ne semblaient pas devoir poser de problème. Leur prise de parole nous met davantage en éveil et nous pousse à leur demander si rien ne les gêne dans le scénario, chose que nous ne faisons pas nécessairement auparavant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment les choses se passent-elles si un scénario est modifié par le réalisateur sans que la comédienne en ait été informée préalablement ? Appelez-vous la production pour exiger que la question soit contractualisée ou estimez-vous que le contrat initial suffit, moyennant un avenant ? Comment traitez-vous ces questions pour formaliser les accords et protéger les personnes qui doivent l'être ?

**M. Grégory Weill.** Les actrices acceptent une version du script. Si cette version évolue, nous n'en sommes pas systématiquement informés, mais la relation de confiance que je décrivais tout à l'heure fait que, si quelque chose lui déplaît, la comédienne est censée nous en parler immédiatement. La question remonte alors au producteur mais ne fera peut-être même pas l'objet d'un avenant car, comme le disait Élisabeth Tanner, ces clauses font partie intégrante du contrat. La clause de nudité est assez précise dans le scénario. Avant le recours aux coordinateurs d'intimité, il fallait que le réalisateur et l'actrice parlent ensemble, en amont du tournage, de la manière dont ces scènes seraient tournées. Il était même parfois prévu un droit de regard sur le montage. Ces clauses sont assez précises et je pense, comme Élisabeth, qu'il conviendrait de les rendre obligatoires, car il était plus facile, par le passé, de les obtenir pour certains talents que pour d'autres, en fonction de leur pouvoir respectif. Ainsi, les droits de regard ne nous auraient jamais été octroyés pour les talents les moins importants.

Nous veillons aussi à ce que les images de nudité ne donnent pas lieu à doublure ni à photogrammes, c'est-à-dire à des photographies extraites du film pour servir la promotion de celui-ci, et à ce qu'elles n'apparaissent pas non plus dans les bandes-annonces. Nous essayons de protéger au mieux nos talents.

Si une relation entre un talent et un agent fonctionne, la première chose que font les actrices, au moindre problème lors de la lecture d'une nouvelle version du scénario, est de décrocher leur téléphone. Nous parlons aux producteurs et je dis toujours aux actrices, avant qu'elles ne partent tourner, que si elles ne veulent pas voir apparaître quelque chose, elles ne doivent pas le faire au tournage. En effet, si le contrat ne prévoit pas de droit de regard, les images ne nous appartiennent plus et on ne peut rien faire *a posteriori*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faut que les talents aient confiance en vous pour la défense de leurs intérêts.

**M. Grégory Weill.** Ce n'est pas difficile ! Il n'est peut-être pas facile, pour un talent, de raconter des scènes d'intimité ou quelque chose qui se serait mal passé et aurait porté atteinte à sa personne. En revanche, j'espère qu'il ne lui est pas difficile de nous prévenir, à la lecture d'une séquence en amont du tournage, que quelque chose ne lui convient pas – sinon, c'est que la relation n'est pas la bonne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je voulais dire que, lorsqu'il y a un problème sur le tournage, vous devez pouvoir défendre leurs intérêts, et même leur réputation, car cela fait aussi partie de votre métier.

**Mme Élisabeth Tanner.** Il ne s'agit pas uniquement du rapport à l'agent. Parfois, les talents n'osent pas nous parler parce qu'ils ont peur des conséquences de leur prise de parole. Cela dépend en effet de leur position « hiérarchique » dans le métier. Vous connaissez bien ces mécanismes : une jeune actrice malmenée sur un tournage et que l'on commence à considérer comme une « chieuse » craint que le fait de dire à son agent que les choses ne se sont pas bien passées compromette ses chances de continuer dans le métier, parce qu'elle se trouve dans une situation de fragilité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est pas seulement de la peur ! Dans la réalité, il arrive souvent qu'une carrière s'arrête.

**Mme Élisabeth Tanner.** Ce qui est en cause n'est pas la relation à l'agent, mais à tout un métier, dans lequel il est si difficile de prendre la main et d'avoir des rôles que, quand on en a, on n'a pas envie de tout remettre en question.

Certains talents m'ont parlé, voilà sept ou huit ans, de problèmes qu'elles avaient rencontrés sur des tournages bien avant de travailler avec moi, et j'ai cru tomber de ma chaise en entendant certains noms – qui sont bien entrés dans ma tête. Lorsque je leur demandais si elles voulaient aller plus avant, elles ne le voulaient pas, mais après le mouvement MeToo, certaines m'ont rappelée et sont venues me dire qu'elles y réfléchissaient. Je leur ai répondu qu'elles pouvaient y aller et que je les soutiendrais quoi qu'il arrive. D'autres disaient que ces faits étaient derrière elles, qu'elles passaient à autre chose et ne voulaient plus en entendre parler. Nous devons toujours fonctionner avec nos talents. Vous connaissez la violence que représente un dépôt de plainte : nous ne pouvons pas leur dire que c'est un acte neutre. Nous les écoutons et les accompagnons, mais si elles nous disent qu'elles ne veulent pas y aller, nous ne pouvons pas les y pousser, alors que nous nous trouvons nous-mêmes dans une zone blanche où cela ne nous affecte pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si ces personnes sentent que leur agent est à fond derrière elles, cela facilite leur démarche.

**Mme Élisabeth Tanner.** Nous sommes à fond derrière, mais pas devant ! Nous ne pouvons pas les prendre par la main en leur disant d'y aller.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Passons aux personnes accusées de violences. Comment agissez-vous à leur égard ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Après nous être placés du côté des victimes, nous allons nous pencher sur les auteurs de violences, dont vous êtes aussi parfois les agents – vous

avez en effet indiqué tout à l'heure, monsieur Weill, que vous étiez l'agent d'une personne ayant fait l'objet d'un non-lieu. Comment gérez-vous ces situations ?

Par ailleurs, le contrat que vous avez avec un talent porte-t-il sur un seul film ou êtes-vous liés plus longtemps ? De fait, vous avez dit que vous étiez encore l'agent de Mme Sara Forestier, ce qui suppose que vous ayez encore un lien contractuel avec elle.

**Mme Élisabeth Tanner.** Il s'agit d'un mandat de droit civil, tel que défini par l'article 1984 du code civil. Il peut être écrit, comme la loi le prescrit, mais pour être honnête, je dois dire que, souvent, il ne l'est pas, et qu'il fait l'objet d'une tacite reconduction tout au long de la carrière du talent, jusqu'à ce que ce dernier dénonce notre collaboration.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez donc, vous aussi, la possibilité de dénoncer un contrat qui vous lie à un talent, par exemple si ce dernier est condamné, ou si vous jugez que votre conception de l'éthique ou de la morale ne vous permet plus de travailler avec cette personne. Cela vous est-il déjà arrivé, et imaginez-vous pouvoir le faire pour certaines personnes ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Nous pouvons en effet dénoncer le contrat pour de multiples raisons, et je l'ai fait pour un cas intéressant, qui m'a plongée dans des affres. J'avais accepté de représenter un garçon talentueux d'environ 45 ans, dont le travail était intéressant et qui avait quitté son agent pour des raisons que j'ignorais – les talents invoquent souvent, à cet égard, des raisons personnelles. J'ai reçu un jour un coup de fil m'invitant à faire attention, au motif que cet acteur faisait l'objet de dossiers. Pour en savoir plus, j'ai alors appelé deux ou trois metteurs en scène avec lesquels il avait travaillé, qui m'ont dit que ce garçon était super, impeccable, et qu'il n'y avait pas de problème. Par ironie du sort, il avait travaillé dans la dernière série de Judith Godrèche, ce qui laisse imaginer que cette dernière n'était pas non plus au courant des dossiers qui le concernaient. Il ne s'agissait donc encore que d'une rumeur. J'ai continué à travailler avec lui, avant d'apprendre incidemment qu'il avait commis des violences envers des actrices avec lesquelles il avait tourné – et avec lesquelles il avait, en outre, souvent entretenu une histoire. L'affaire devenait très complexe. On me communiquait des informations et je me demandais quoi faire. On me disait que les actrices ne voulaient pas encore porter plainte, et que ce processus prendrait du temps. Sachant que des plaintes finiraient par être déposées – ce qui a effectivement été le cas entre-temps, et ce qui me permet d'en parler aujourd'hui –, j'ai reçu ce garçon pour lui dire que j'étais très mal à l'aise et que des rumeurs couraient sur son compte. Il m'a assurée que ce n'était pas du tout le cas, et cette assurance m'a un peu interloquée. Je lui ai alors dit que, bien que ce soit contre ma nature puisqu'il ne s'agissait que d'une rumeur et que les faits n'étaient pas avérés, mais compte tenu du fait que nous n'étions pas liés depuis trente ou quarante ans, nous allions nous séparer. Il s'est alors adressé un autre agent, après quoi un dossier est sorti, des plaintes ont été déposées contre lui, et l'affaire est désormais de notoriété publique.

Je me suis séparée de lui parce que j'avais la certitude de ses comportements à l'intérieur de la sphère de travail, et je savais qu'il utilisait sa position d'une manière un peu abusive. Je ne l'aurais peut-être pas fait pour quelqu'un avec qui j'aurais travaillé depuis vingt-cinq ou trente ans et sur qui j'aurais pu avoir certaines doutes, voire certaines assurances qui m'auraient été communiquées.

Il y a donc d'un côté la rumeur, et de l'autre le droit. Entre-temps, il y a une mort sociale. Quand le droit dit qu'il ne s'est rien passé, on nous objecte que la justice ne fait pas son travail et que c'est par défaut de preuves qu'il n'y a pas de suites judiciaires. Ce sont là pour nous des situations très difficiles, car les affaires sont parfois plus complexes qu'il n'y

paraît. Pour ma part, je fais confiance aux juges, qui passent du temps sur un dossier et statuent sur la réalité d'une situation.

**M. Grégory Weill.** Sara Forestier a elle aussi utilisé cette expression de « mort sociale ».

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On parle toujours de mort sociale pour les personnes accusées, et jamais pour les victimes, qui la subissent pourtant aussi mais passent sous les radars. Il est très important d'avoir conscience du fait que les femmes qui parlent – il y a aussi des hommes, mais la majorité des victimes sont des femmes – prennent un risque inouï pour leur carrière et connaissent aussi des épisodes de mort sociale.

**M. Grégory Weill.** Sara Forestier a donc parlé de mort sociale, tout en ajoutant qu'elle ne la souhaitait pas à la personne même qu'elle accusait.

Il m'est déjà arrivé de mettre fin à des mandats de représentation. J'ai ainsi mis fin du jour au lendemain au contrat conclu avec une personne qui tenait des propos idéologiques avec lesquels j'étais en complet désaccord. Jusqu'à présent, je n'ai pas mis fin à ma collaboration avec des personnes ayant fait l'objet d'accusations de VSS, mais c'est presque tout comme, car la relation est comme en sommeil, entre parenthèses. Je n'entreprends jamais de démarches pour quelqu'un qui fait l'objet d'un dossier tant que la justice ne l'a pas réglé. Les talents concernés ne me le demandent d'ailleurs même pas, et s'ils me le demandaient, je leur conseillerais de faire profil bas jusqu'à ce que la justice ait réglé l'affaire. En cas de condamnation, la relation s'arrête, au moins jusqu'à ce que la personne ait purgé la peine infligée par la justice. Vient ensuite la question de la réhabilitation. Déontologiquement, je ne me sens pas plus fort que le verdict des tribunaux.

Nous avons discuté de ces questions en interne au sein de l'agence, en consultant les agents et dans le cadre de réunions plus générales avec le personnel, pour éviter que les gens qui travaillent pour l'agence soient mal à l'aise en apprenant que telle personne est représentée chez nous. Nous avons donc discuté le plus ouvertement possible avec tout le monde pour définir la meilleure démarche et l'appliquer comme une sorte de règle interne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez donc pas de cadres qui vous protègent en vous permettant, selon les situations, d'interrompre ou de poursuivre la collaboration ?

**M. Grégory Weill.** Les dossiers auxquels je pense relèvent souvent de la sphère privée, même s'ils peuvent avoir des répercussions sur la sphère professionnelle. Je me suis parfois trouvé à la croisée de certains dossiers compliqués et médiatiques, mais c'est souvent dans la sphère privée que les faits les plus graves sont commis.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le cas de Nicolas Bedos ne se situait pas dans la sphère privée.

**M. Grégory Weill.** Si.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si vous considérez que la sphère privée est ce qui se situe en dehors des contrats de travail.

**M. Grégory Weill.** C'est tout à fait le cas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je comprends. Je pensais aux lieux publics dans lesquels les faits reprochés ont eu lieu.

**M. Grégory Weill.** C'était tout à fait en dehors de la sphère professionnelle. Dans le cas de Nicolas Bedos, je n'ai, pour ma part, jamais entendu que quoi que ce soit lui ait été reproché sur les plateaux, dans la sphère professionnelle.

**Mme Élisabeth Tanner.** J'aimerais qu'on fasse la distinction entre ce qu'on appelle les comportements inappropriés et les choses plus graves comme le viol. Je ne dis pas que ces comportements ne sont rien, mais ce n'est quand même pas tout à fait pareil.

Quand un talent apparaît dans la sphère médiatique comme l'auteur présumé de violences, les propositions cessent immédiatement d'arriver et les projets en cours sont suspendus par l'ensemble de la filière, car ce travail implique une médiatisation lors de la sortie du film, du téléfilm ou de la pièce. La plupart du temps, tout le monde fait donc machine arrière. Ainsi, notre mandat est suspendu *de facto*.

Rien ne nous empêche de continuer d'accompagner la personne dans la sphère privée, de façon amicale. Je ne suis pas pour le baignage, je suis pour que les gens reçoivent des visites en prison. Nous avons des liens amicaux avec certains de nos talents, parfois depuis vingt, trente ou trente-cinq ans : nous n'allons pas arrêter de leur parler parce qu'ils tombent sous le coup de la justice ou de la rumeur.

Cette médiatisation va de pair avec une mort sociale. Quand on parle de mort sociale, c'est de cela qu'il s'agit.

Pour les victimes, la mort sociale peut prendre deux formes. D'une part, le trauma, qui fait qu'elles ne sont plus en état de travailler et qui appelle une restauration, dans laquelle nous pouvons les accompagner de multiples façons. D'autre part, le dépôt de plainte, qui peut freiner certains metteurs en scène ou producteurs, mais pas l'ensemble de la profession. Certains professionnels s'avèrent même d'autant plus attentifs à une personne qu'elle a montré un certain courage en dénonçant des violences sexuelles et sexistes. Il y a toute une génération, apparue depuis quelques années, qui est en phase avec le mouvement MeToo. J'admets que ce n'était pas le cas il y a vingt-cinq ou trente ans : porter plainte était alors compliqué.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Adèle Haenel – le procès commence aujourd'hui – a quitté le cinéma.

**Mme Élisabeth Tanner.** J'ai été son agent pendant un petit moment, et je l'étais lors de sa déclaration à *Mediapart*. Son agent historique depuis *Naissance des pieuvres* était associé avec moi, il a arrêté le métier – pour des raisons qui n'ont rien à voir avec les problèmes dont nous parlons – et je suis devenue l'agent d'Adèle. C'est quelqu'un que j'aime beaucoup, que je respecte beaucoup. J'ai vu la montée en puissance du mouvement dans lequel elle est entrée. C'est toute une idéologie. Je me souviens d'avoir discuté avec elle de longues heures pendant le confinement. Elle était devenue extrêmement radicale. Je ne porte pas de jugement là-dessus. J'ai appris récemment qu'elle ne voyait plus ses parents. Elle a décidé que le cinéma était une entreprise capitaliste et qu'elle ne voulait plus rien avoir à faire avec lui. Le fait qu'elle ait porté plainte n'est pas en cause : je peux vous dire qu'après sa déclaration à *Mediapart*, j'ai continué de recevoir des propositions pour elle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment améliorer l'accompagnement d'une victime pour l'encourager à porter plainte ? Le dépôt de plainte a la vertu de lancer l'enquête et, parfois, de trancher la question de la rumeur. Audiens aide les victimes, mais est-ce

suffisant ? Pourrait-on imaginer un soutien juridique de la part des agents ? Est-ce une clause que vous pourriez ajouter à vos contrats ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Nous sommes en lien avec des associations. Outre la cellule d'Audiens, nous avons des outils pour aider les talents.

Quand il s'agit de jeunes actrices, la première chose qu'elles nous disent est qu'elles n'ont pas les moyens de prendre un avocat. Nous les rassurons alors en leur disant que nous pouvons trouver un avocat qui les accompagnera. Dans les associations, elles retrouvent d'autres actrices – souvent sur le même dossier, d'ailleurs, car un fait en cache parfois d'autres et, étant en contact avec les associations, nous savons plus ou moins qu'il y a peut-être un dossier sur Untel qui circule. Ainsi, elles se sentent moins seules quand il s'agit de porter plainte. Par exemple, dans le cas du garçon dont j'ai parlé, ce sont plusieurs actrices qui, en cascade, sont venues à maturation parce que, dans le cadre des associations, on leur a dit qu'elles n'étaient pas toutes seules. Cela a permis à ces jeunes femmes d'accepter de porter plainte, après réflexion.

L'accompagnement varie selon les cas. Quand on les sent très hésitantes, mais plutôt à cause de l'entreprise en elle-même que de ses conséquences, on peut les accompagner, et on le fait. À une époque, on les orientait vers Judith Godrèche, mais il y a aussi l'Association des acteurs.ices (ADA), d'autres associations, et la cellule d'Audiens. On les rassure sur le fait qu'elles peuvent y aller, que la discussion ne sortira pas du bureau, que nous sommes soumis à une obligation de confidentialité.

Ensuite, c'est à elles de décider si elles portent plainte, et si elles le font, nous continuons de les accompagner. Par exemple, si elles sont attaquées, nous pouvons répondre. Mais aujourd'hui, honnêtement, les gens prêtent attention à ce qu'ils font et commencent – quand même ! – à comprendre que certaines choses ne sont plus tolérables ni tolérées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quand vous recevez le témoignage d'une personne qui a eu un problème sur un tournage, la mettez-vous immédiatement en contact avec un avocat pour qualifier les faits et accompagner le dépôt de plainte ? Vous dites que vous l'accompagnez, que vous l'écoutez, mais, en tant qu'agent, avez-vous un cadre dans lequel vous procédez ainsi ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Le référent harcèlement permet d'assurer un relais.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est donc à lui que vous vous en remettez ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Non, nous ne nous en remettons pas à lui. Ce n'est pas parce que nous avons discuté avec quelqu'un que, pour nous, le dossier est réglé. Mais le référent harcèlement, qui, lui, se trouve sur le plateau, permet de qualifier ce qui s'est passé, de le confirmer.

Une actrice vous dit « *Untel m'a emmerdé, il m'a fait ceci, cela* ». Si elle le dit le jour même, il convient de prendre des mesures immédiates : appeler le producteur pour le prévenir du problème, et vérifier que le référent harcèlement est bien au courant des faits. Cela permet déjà de sécuriser le plateau.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela, vous le faites ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Oui.

**M. Grégory Weill.** On peut régler certaines choses en interne – tout dépend de la gravité de ce qui s’est passé. On n’est pas obligé de diriger tout de suite les gens vers des avocats, par exemple en cas d’inconfort lié à une agression verbale ou au comportement déplacé d’un acteur.

Cet été, j’ai été confronté au cas de deux actrices qui se haïssaient à un point que je n’avais pas connu depuis très longtemps. L’une des deux ne se sentait plus en sécurité auprès de l’autre. J’en suis venu à imposer au producteur la présence constante d’une personne désignée pour l’accompagner exclusivement afin qu’elle puisse travailler sereinement, en évitant par exemple que les deux soient préparées au même endroit.

Il y a des problèmes que nous pouvons ainsi régler nous-mêmes. Dès lors que l’actrice nous parle, nous réagissons immédiatement. Nous ne nous contentons pas de recueillir la parole : nous entamons aussitôt des démarches concrètes auprès du producteur, jusqu’à trouver un cadre qui convienne à l’actrice ; si ce n’est pas possible, nous lui disons de ne pas retourner sur le plateau.

Les référents harcèlement font souvent partie de la production, ce qui les fait manquer cruellement d’objectivité. Ce n’est pas forcément à eux qu’il est le plus facile de s’adresser. On ne sait même pas comment ils sont formés pour accueillir la parole.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je reviens à Adèle Haenel, avec qui j’ai longuement parlé. Elle dit que ce qui lui a fait quitter le cinéma n’est pas son caractère capitaliste – qu’elle dénonce par ailleurs – mais la couverture des violences sexuelles qui y a cours. Je rapporte ses paroles.

**Mme Élisabeth Tanner.** Je comprends pourquoi elle le dit. Elle l’a dit publiquement et a parlé de son cas, qui était avéré.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Elle avait 12 ans !

**Mme Élisabeth Tanner.** Je sais, je l’ai bien connue. Elle parle d’une période où ces agissements, bien réels, étaient couverts, parce qu’ils faisaient souvent partie du métier. Ces choses n’étaient pas vécues comme scandaleuses. Je ne dis pas que c’est bien. À cette époque, tout le monde prenait Gabriel Matzneff pour un génie des Carpates, alors qu’aujourd’hui, on trouve horrible son fameux passage dans « Apostrophes ». Je pense que l’on sort vraiment de cette période, même s’il y a encore du boulot. Le sujet est sur la table, et la conscience des agents, des actrices et des acteurs a été éveillée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En ce qui concerne la gradation des faits, ceux qui sont sortis dans la presse tombent sous le coup de la loi. On peut toujours dire que la loi est mal faite, mais c’est ainsi.

Nous parlions des faits avérés, connus, qui donnent lieu à une procédure, interne ou externe. Mais quand vous avez connaissance d’éléments qui ne font l’objet d’aucune publicité ni d’aucune procédure, par exemple le fait qu’une personne peut, sur un plateau, être toxique, voire dangereuse, comment faites-vous vis-à-vis des acteurs et actrices que vous défendez et qui vont lui être confrontés ? Il peut y avoir des rumeurs, mais aussi des témoignages informels, officieux, qui circulent dans le milieu.

**Mme Élisabeth Tanner.** Aucun exemple ne me vient à l’esprit. Déjà, par les temps qui courent, je n’imagine personne prendre le risque de produire quelqu’un au sujet duquel on saurait des choses : l’information peut exploser à tout moment et, dans ce cas, le film ne sortira

jamais. Si nous sommes au courant de quelque chose – et je ne dis pas que la loi ne couvre pas tous les faits, je dis simplement qu’il existe bien une gradation –, nous dirons à la personne qui doit aller sur le plateau, que ce soit un garçon ou une fille – parce qu’on ne parle que des filles, mais il y a aussi des garçons...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J’ai parlé des deux.

**Mme Élisabeth Tanner.** Nous lui dirons : *« J’ai entendu ça, je comprends que tu aies envie d’y aller, mais sache qu’il y a ça qui traîne autour de lui. Donc si jamais, à un moment ou à un autre, tu te sens mal à l’aise, surtout réagis immédiatement en nous appelant. Si tu ne te sens pas vraiment en sécurité, soit je continue l’enquête, même si c’est très compliqué, soit tu renonces à ce projet. »* Il n’existe pas trente-six solutions. Certaines personnes se sentent armées pour tourner avec quelqu’un dont on sait qu’il est toxique dans sa façon de diriger un film. Si le talent est sûr de lui, je ne peux que lui répondre : *« OK, si tu veux y aller, vas-y. »* C’est son choix avant tout !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans le cas des deux comédiennes qui se détestaient, vous avez, monsieur Weill, passé un coup de téléphone pour qu’une personne soit présente en permanence ainsi que vous l’avez décrit. Cela fait-il l’objet d’une clause contractuelle, d’une trace écrite ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Non. C’est une urgence !

**M. Grégory Weill.** C’est un cas dont je me suis occupé en plein milieu des vacances d’été. Ce genre de solution ne fait pas l’objet d’un avenant au contrat, mais d’un accord de gré à gré avec le producteur. Si, le lendemain du jour où celui-ci s’est engagé, je constate que l’engagement est respecté, je ne m’en inquiète plus.

**Mme Élisabeth Tanner.** Je tiens à dire qu’il y a de plus en plus de retard dans les signatures de contrats. Nous avons face à nous des services juridiques pléthoriques qui jouent le jeu. Si on devait tout faire par voie contractuelle, ce serait dangereux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J’aimerais aborder la question des contrats d’assurance. On peut couvrir un acteur pour le cas où il se casserait la jambe ou aurait un rhume, mais pas vis-à-vis du risque pénal.

**Mme Élisabeth Tanner.** Un tournage n’assure jamais les acteurs – nous devons parfois le rappeler à nos talents eux-mêmes. C’est le tournage qui est assuré en cas de défaillance de l’acteur pour maladie ou pour une autre raison.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La question n’en est que plus pertinente. On ne peut pas assurer le risque pénal, mais on peut assurer ses dommages. Quelle est la responsabilité civile d’un acteur quand un tournage est annulé parce qu’il a fauté ?

**Mme Élisabeth Tanner.** Pour l’instant, l’acteur est couvert par son assurance responsabilité civile personnelle. Il sera très compliqué de la faire jouer s’il a « fauté », comme vous dites.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En effet, cela ne marchera pas.

**Mme Élisabeth Tanner.** Dans le droit contractuel du cinéma, des assureurs spécialisés assurent les dommages sur un film. Mais dans le cas de Sara Forestier, par exemple, comment applique-t-on le droit de retrait ? Le producteur aurait-il été indemnisé si l’on avait

mis un mois et demi à trouver une autre actrice ? Sara Forestier aurait-elle été pénalisée ? Le risque aurait-il été pris en charge par les assurances ? Seul l'assureur du film peut vous le dire.

Nous conseillons souvent aux acteurs de souscrire à une assurance privée, car s'ils tombent malades, ils ne sont pas forcément couverts comme ils le voudraient. Beaucoup d'acteurs, et non des moindres, l'ignorent après des années d'expérience. Avec l'âge, ils commencent à se blesser. Si cela arrive au théâtre, ils s'aperçoivent que toute la troupe est payée sauf eux, et ils ne comprennent pas : « *Je ne suis pas coupable !* » On leur explique qu'il s'agit là de responsabilité civile, et qu'ils ont intérêt à prendre une assurance personnelle qui couvrirait la perte de salaire qu'ils peuvent subir du fait du sinistre dont ils sont responsables.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour ces réponses.

Vous avez tout de même une très grande responsabilité dans tout cela. Je reste un peu sur ma faim. J'entends qu'il y a des progrès à faire. Dans vos positions, parce qu'elles sont de pouvoir et que vous êtes peu nombreux, il y a sans doute à œuvrer pour la protection des personnes au sein de ce milieu.

**Mme Élisabeth Tanner.** On l'a dit, les agents font l'objet d'un fantasme. Croyez-moi, les acteurs sans agent sont dans une situation bien plus difficile que ceux qui sont sous représentation !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je n'en doute pas.

**Mme Élisabeth Tanner.** Même si nous ne sommes pas parfaits – nul ne l'est –, notre charge mentale est lourde, contrairement à ce que vous pensez. Vous n'avez qu'à demander à nos ostéopathes et à nos psychiatres ! Que le talent que nous représentons soit victime ou accusé, nous ne le vivons pas avec légèreté. Ce n'est jamais une situation neutre ni facile à régler. Vous trouvez peut-être que nous n'allons pas assez loin, mais nous essayons de faire preuve d'équité.

J'ai failli être pénaliste. Je ne peux pas accepter que la rumeur journalistique règle les choses. Il faut que vous vous rendiez compte qu'il y a une rumeur chaque semaine. On dit que quelqu'un va être accusé de ceci, de cela ; il se passe quatre, six, huit mois, rien n'arrive ; on continue ; et puis il y a une nouvelle rumeur... On entend tout et n'importe quoi, tous les jours. Comme des culbutos, nous essayons de rester à peu près stables dans un monde où, quotidiennement, nous recevons ces informations non avérées, fausses. De temps en temps, elles portent sur l'un de nos talents, à propos de choses auxquelles nous avons assisté et à propos desquelles ce qui est dit ne correspond pas du tout à la réalité. Nous essayons juste d'être un peu responsables.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Plusieurs recherches montrent de manière concordante qu'il n'y a que 6 % de faux témoignages en matière de violences sexuelles et que seules 0,6 % de celles-ci font l'objet d'une condamnation.

**Mme Élisabeth Tanner.** Je connais ces chiffres.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La justice ne passe pas. Il y a donc bien un blocage de la situation.

Merci pour cette audition. Si vous n'avez pas pu dire certaines choses ou qu'elles vous reviennent après coup, n'hésitez pas à nous en faire part par écrit. Si nous avons des questions complémentaires, nous pourrions aussi vous rappeler devant nous ou revenir vers vous par écrit. Le rapport sortira en avril prochain.

\*

\* \*

**24. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Gaël Sanquer, président de NRJ et Mme Caroline Vasseur, directrice des ressources humaines de NRJ Group, M. Frédéric Antelme, directeur délégué de Radio Nova et Mme Rozenn Calle, directrice juridique du groupe Combat, M. Karim Nedjari, directeur général de RMC Sport et M. Jules Neutre, directeur des ressources humaines de RMC BFM, M. Patrick Roger, directeur général de Sud Radio et Mme Laetitia Gualino, manager RH Fiducial en charge des médias (lundi 9 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous achevons nos auditions du jour en recevant les représentants des chaînes de radio privées. Nous accueillons ainsi M. Gaël Sanquer, président de NRJ et Mme Caroline Vasseur, directrice des ressources humaines de NRJ Group ; M. Frédéric Antelme, directeur délégué de Radio Nova et Mme Rozenn Calle, directrice juridique du groupe Combat ; M. Karim Nedjari, directeur général de RMC Sport et M. Jules Neutre, directeur des ressources humaines de RMC BFM ; enfin M. Patrick Roger, directeur général de Sud Radio et Mme Laetitia Gualino, manager Ressources Humaines au sein du groupe Fiducial, chargée des médias.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. En radio comme en télévision, des mécaniques pernicieuses rendent possible la commission par certains de faits de violences, en particulier sexistes et sexuelles. Chacun des participants à cette table ronde a eu, ou a encore affaire à des accusations lourdes portées, au sein de son entreprise, à l'encontre d'incarnations de la chaîne.

Il nous importe de connaître les moyens que vous déployez pour remplir votre obligation de protéger vos salariés et, plus généralement, pour contribuer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), dans votre programmation comme dans vos relations avec vos partenaires économiques. En tant que titulaires d'une autorisation d'émettre sur des fréquences hertziennes appartenant au domaine public, vous avez une responsabilité particulière en la matière, ce dont vous avez, j'en suis sûre, conscience.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Gaël Sanquer, Mme Caroline Vasseur, M. Frédéric Antelme, Mme Rozenn Calle, M. Karim Nedjari, M. Jules Neutre, M. Patrick Roger et Mme Laetitia Gualino prêtent successivement serment.)*

**M. Gaël Sanquer, président de NRJ.** Merci de nous accueillir pour parler de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui met en jeu notre responsabilité tant individuelle que collective d'entreprise et d'éditeur de média. Je représente la radio NRJ, dont je suis le président. NRJ fait partie de NRJ Group, ensemble multimédias qui édite également les radios Nostalgie, Chérie FM et Rire et chansons. NRJ est une radio musicale de dimension nationale qui compte des antennes locales, lesquelles diffusent des programmes spécifiques à leur zone d'émission. Les radios du groupe NRJ programment de la musique et des divertissements, et diffusent également des flashes d'information.

L'ensemble des antennes partagent les valeurs du groupe, lesquelles sont résolument positives et tournées vers la cohésion et le partage. Nous nous efforçons de promouvoir ces valeurs dans nos programmes et de sensibiliser le public aux enjeux de cohésion sociale et d'égalité, en particulier celle entre les hommes et les femmes. Conscients de notre influence, nous avons à cœur de défendre la non-discrimination, l'égalité et la lutte contre toutes les formes de violence, notamment sexuelles et sexistes. Conformément à la délibération de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) sur l'égalité entre les femmes et les hommes, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2015, nous utilisons nos antennes comme plateformes de sensibilisation du public à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes. Nous relayons les événements importants sur cette thématique et nous diffusons des programmes particuliers consacrés à ces sujets, notamment au travers de nos flashes d'information tout au long de l'année.

Éditeurs, nous sommes aussi employeurs et, à ce titre, engagés depuis plusieurs années dans des démarches visant à assurer un environnement de travail respectueux et inclusif. En premier lieu, nous sommes convaincus qu'une égalité réelle entre les hommes et les femmes permet de lutter contre les violences sexistes. Aussi, nous attachons une grande importance à la place des femmes, lesquelles sont intégrées jusqu'au plus haut niveau de la gouvernance du groupe NRJ. Preuve en est, l'index de l'égalité professionnelle atteignait 94 en 2023. L'engagement du groupe NRJ s'est matérialisé par la signature, dès 2019, de la charte « Pour les femmes dans les médias », élaborée en collaboration avec le ministère de la culture et d'autres acteurs du secteur, et par des accords collectifs centrés sur la prévention des VSS.

Par ailleurs, la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations et toutes les formes de harcèlement et de violences se situent au cœur de notre politique de ressources humaines, que vous présentera Caroline Vasseur. Nous avons en particulier déployé depuis plusieurs années des dispositifs de prévention et d'alerte.

Enfin, tous nos prestataires s'engagent, dans le cadre de leur contrat commercial, à respecter notre charte éthique, au même titre que nos collaborateurs, auxquels elle est remise au moment de la signature de leur contrat de travail. Nous sommes convaincus qu'une action coordonnée entre les entreprises, les institutions publiques et la société civile est essentielle pour répondre efficacement à cette problématique.

**Mme Caroline Vasseur, directrice des ressources humaines de NRJ Group.** En tant que média d'envergure nationale s'adressant au plus grand nombre, nous avons pleinement conscience de notre responsabilité, non seulement envers nos collaborateurs mais également envers l'ensemble de nos auditeurs. Notre engagement s'articule autour de plusieurs axes concrets.

Le dialogue social constitue un levier important de déploiement des politiques de lutte contre les violences au travail. Ainsi, nous négocions régulièrement des accords collectifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail. Le

dernier accord, conclu en 2022, est toujours en vigueur. Il comprend des dispositions spécifiques sur les VSS et sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement.

Nous avons également mis à la disposition de tous les collaborateurs des outils de signalement des comportements inappropriés, notamment une ligne d'écoute confidentielle, un référent sur le harcèlement sexuel et un dispositif d'alerte professionnelle, conformément à la loi Sapin 2.

Nous sommes convaincus que la formation des collaborateurs, en particulier des managers, contribue à prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement. Plusieurs modules de formation et de sensibilisation ont ainsi été instaurés.

Conscient de l'importance de ces enjeux, le groupe NRJ a lancé en 2022 son programme Women@NRJ\_Group, dont l'objectif est de favoriser l'*empowerment* des femmes, de développer les talents féminins et de féminiser les métiers dits techniques. Ainsi, nos collaborateurs et collaboratrices sont invités, au cours de plusieurs sessions annuelles, à participer ou à assister à l'interview de femmes jouant un rôle prépondérant dans le monde des médias.

Notre engagement est donc entier, tant vis-à-vis de nos collaborateurs que de nos prestataires et de nos éditeurs. Nous avons à cœur de poursuivre nos progrès dans la lutte contre les violences et les harcèlements : il s'agit pour nous d'un réel enjeu pour notre société.

**M. Frédéric Antelme, directeur délégué de Radio Nova.** Radio Nova est une radio iconique du paysage médiatique français. Née en 1981 dans l'esprit visionnaire de son fondateur Jean-François Bizot, Radio Nova fait la part belle à la découverte musicale et à l'émergence de nouveaux courants et de nouveaux talents ; nombreux sont les journalistes et humoristes à être passés par cette radio mythique.

La vision du fondateur de Radio Nova était centrée sur la liberté d'expression et l'exposition de musiques et de courants de pensée absents des médias traditionnels vieillissants comme des médias naissants plus commerciaux. Radio Nova fut la première à diffuser du rap en France et elle joua un rôle pionnier dans la musique électronique et dans les musiques du monde, lesquelles font partie de son ADN. Depuis plus de quarante ans, Radio Nova diffuse un mix unique dans le paysage médiatique français. Outre la musique, elle propose des émissions : une matinale, intitulée « T'as vu l'heure ? », une émission d'accueil des cultures et des musiques, « Le score », une émission de musique alternative, « Nova club », et une émission d'humour et de société le dimanche à dix-huit heures, « La dernière ». La radio diffuse également des flashes d'information le matin, dans lesquels elle traite des sujets de société, ainsi que de petites capsules quotidiennes qui reviennent sur l'actualité des mouvements culturels.

Radio Nova compte actuellement 31 fréquences – bientôt 32, avec Toulouse l'année prochaine – et totalise 564 000 auditeurs et 2 millions d'écoutes digitales tous les mois. Il s'agit d'une petite radio, qui emploie une dizaine de personnes en CDI et qui réalise un chiffre d'affaires de 4 millions d'euros par an.

**Mme Rozenn Calle, directrice juridique du groupe Combat.** Radio Nova n'est pas une grosse structure, mais nous avons essayé de déployer certains instruments. La responsable des ressources humaines du groupe a suivi une formation spécifique en matière de lutte contre les VSS au travail et elle occupe la fonction de référente du groupe en la matière. Nous avons aussi affiché de nombreux documents destinés à aider les collaborateurs à faire remonter des informations. Dans cette optique, nous avons élaboré un processus que les

ressources humaines et la direction doivent suivre en cas de signalement, avec plusieurs étapes pour gérer le recueil de la parole, l'organisation d'entretiens et la relation de travail pendant et après l'enquête.

**M. Karim Nedjari, directeur général de RMC Sport.** Nous vous remercions tout d'abord pour les travaux indispensables de votre commission sur les violences, notamment sexistes et sexuelles, dans le domaine artistique et médiatique.

Créée en 1943, RMC est une radio généraliste centrée sur l'information, le débat et le sport. Filiale du groupe CMA-CGM détenu par M. Rodolphe Saadé, elle est écoutée chaque jour par près de 3 millions de Français. Depuis mon arrivée dans le groupe en mars 2021, j'ai fait de l'égalité entre les femmes et les hommes l'une de mes priorités, assise sur des mesures fortes. Cette question est d'autant plus cruciale dans une radio populaire comme la nôtre qu'elle constitue le fondement de toute démarche de prévention et de lutte contre les VSS.

La féminisation de l'antenne et de la rédaction se trouve au cœur de ma démarche. En 2021, nous avons confié la matinale de RMC et de RMC Story sur le canal 23 de la télévision numérique terrestre (TNT) à Apolline de Malherbe, qui a remplacé Jean-Jacques Bourdin, l'une des figures historiques et l'un des fondateurs de RMC. Mme de Malherbe est la seule femme du paysage audiovisuel français à animer seule une matinale ; elle est responsable de la tranche d'information de six heures à neuf heures et du grand entretien politique codiffusé par BFM.

La même année, j'ai recruté Estelle Denis pour animer la tranche de douze heures à quinze heures, centrée sur les débats de société et la vie quotidienne des Français et des Françaises. En 2024, j'ai confié à Anaïs Castagna, autre journaliste de talent, la responsabilité des matinales du week-end. La tranche, exposée, de l'après-midi du samedi et du dimanche est animée par Flora Moussy ou Marina Lorenzo. Le grand magazine du dimanche soir est dirigé par Marion Bartoli, qui donne son nom à l'émission, le « Bartoli time ». Dans la rédaction en chef de l'information, Marine Machefer assure la direction éditoriale de la matinale depuis trois ans et pilote désormais la direction éditoriale des chaînes de BFM Régions. Elle sera remplacée par Aurélia Manoli du lundi au vendredi et par Margaux Bourdin le week-end.

Dans mon esprit, il importe que la distribution des postes hiérarchiques ménage une égalité entre les femmes et les hommes, même si beaucoup de chemin reste à parcourir. Il est également essentiel que la jeune génération féminine puisse accéder aux rédactions. Conscient des enjeux spécifiques du domaine du sport, RMC a été l'un des premiers médias à signer en 2023 la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rédactions sportives, un secteur où la parité reste un vrai défi. Notre groupe a adopté une démarche et une approche volontaristes en réservant la bourse de RMC aux étudiantes et en instaurant un comité de suivi ainsi que la parité dans les recrutements. Ce plan commence à porter ses fruits au bout d'un an, même si une telle action s'inscrit dans le temps long, tant les freins sont nombreux.

Notre engagement ne peut pas s'arrêter là : face aux violences sexistes et sexuelles, en tant qu'employeur, il nous incombe de garantir un environnement de travail respectueux et sûr, et en tant que média, nous avons le devoir d'influencer positivement le débat public et de mettre en lumière cette problématique majeure pour en faire un sujet de société important. Pour cela, nous adoptons une approche globale à 360 degrés. RMC traite régulièrement de la question des VSS à l'antenne dans le but de sensibiliser tous ses auditeurs. La station s'appuie souvent sur l'actualité pour aborder ces thèmes lors d'événements tels que la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Journée internationale des droits des femmes ou des faits marquants comme le procès des viols de Mazan,

intégralement couvert par Marion Dubreuil, reporter spécialisée dans les affaires de police et de justice et dessinatrice judiciaire. Ses récits à la radio et ses illustrations sur nos réseaux sociaux ont offert une approche pertinente de cette affaire qui a touché les Français et le monde entier. RMC invite également des experts sur son antenne, comme Élise Goldfarb, militante féministe participant à l'émission « Estelle midi », afin d'approfondir ces questions et de nourrir les réflexions des auditeurs. Emmanuelle Dancourt, présidente de MeTooMédia, est également une chroniqueuse régulière d'« Estelle midi ».

En tant que directeur général d'un média de grande écoute, je veille à ce que toutes les personnes intervenant à l'antenne respectent strictement les lois de la République. La liberté d'opinion n'autorise pas tout. Dans les affaires qui peuvent survenir, il importe de distinguer les propos condamnables à l'antenne des paroles ou des agissements répréhensibles tenus en dehors. Depuis mon arrivée à la tête de RMC, j'applique, avec l'appui déterminé de Jules Neutre, directeur des ressources humaines, une politique de tolérance zéro. Nous n'hésitons pas à prendre des mesures fortes et adaptées. Nous agissons rapidement dans le cas de propos proférés à l'antenne, lesquels donnent lieu à des rappels à l'ordre ou à des suppressions temporaires, voire définitives d'antenne.

Nous n'ignorons pas le contexte médiatique et social qui entoure ces affaires, mais nous ne pouvons pas nous substituer à la justice. Voilà pourquoi nous avons instauré des procédures claires et protectrices. Chaque situation est examinée avec la plus grande attention et nous veillons à garantir les droits de la victime et ceux de la personne mise en cause, mais également à préserver notre antenne et nos auditeurs. Il n'existe pas de règle générale : chaque affaire requiert une analyse impartiale, une prise de conscience et une décision en responsabilité. Notre engagement est d'agir toujours avec rigueur et équité.

**M. Jules Neutre, directeur des ressources humaines de RMC BFM.** En tant qu'employeur, notre obligation première est de prendre les mesures nécessaires pour protéger et assurer la santé physique et mentale des travailleurs. Le code du travail dispose que nous devons prendre toutes les dispositions permettant de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Le règlement intérieur de RMC BFM comprend des dispositions claires sur le sujet. Nous avons récemment renouvelé un accord sur l'égalité professionnelle, dans lequel nous renforçons nos engagements. Ce nouvel accord va au-delà des exigences légales : augmentation du nombre de référents sur le harcèlement, formations spécifiques pour les managers, actions de sensibilisation destinées à notre personnel et soutien renforcé aux victimes, y compris lorsque l'un ou l'une de nos salariés subit des violences conjugales.

Nous avons également signé la charte « Pour les femmes dans les médias » relative au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. Le groupe RMC BFM est membre du collectif Stop au sexisme ordinaire (#StOpE), qui constitue la première initiative interentreprises ayant pour objectif de lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail.

Au-delà de ces obligations, nous agissons selon trois préceptes : prévenir, agir et accompagner. Pour la prévention, nous misons sur l'information et la sensibilisation. Nos salariés et nos managers suivent des formations spécifiques, ont tous accès à des ressources détaillées et sont la cible de campagnes de prévention en interne. Celle de l'automne et de l'hiver 2023 contre le sexisme et le harcèlement comprenait des conférences, des enseignements en ligne et un affichage sur l'ensemble de notre campus.

Lorsque des cas surviennent, des dispositifs d'action clairs et efficaces sont mobilisés : nos salariés peuvent signaler, par plusieurs moyens et canaux, toute forme de violence, notamment les agissements sexistes et le harcèlement. Ils peuvent s'adresser à leur

manager, aux ressources humaines, aux référents sur le harcèlement, ou privilégier une plateforme d'alerte qui leur garantit l'anonymat. Chaque signalement est traité avec rapidité et le plus grand sérieux. Une enquête interne, à laquelle participe parfois un prestataire externe, est immédiatement diligentée et la direction générale peut être amenée à prendre des mesures fortes sur le fondement des conclusions de l'investigation.

Il convient enfin d'accompagner les salariés, car ces situations ont des impacts profonds. Nous avons ainsi développé des dispositifs d'aide concrets pour soutenir nos collaborateurs. Une hot-line est accessible vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept, des permanences psychologiques sont organisées sur les lieux de travail chaque semaine et des consultations individuelles dans un cabinet extérieur peuvent être proposées. Un comité de vigilance assure par ailleurs un suivi rigoureux des situations.

En tant qu'employeurs, nous avons une responsabilité essentielle pour prévenir les risques, agir avec fermeté et accompagner ceux qui en ont besoin.

**M. Patrick Roger, directeur général de Sud Radio.** Sud Radio est une radio de catégorie E, dont l'activité est couverte par une convention avec l'ARCOM et qui respecte toutes les obligations qui viennent d'être présentées. Sud Radio met la bienveillance au cœur des relations interpersonnelles. Notre petite structure, à taille humaine, n'empêche pas notre station d'avoir tout d'une grande !

Nous souhaitons être une radio de proximité parlant directement aux territoires pour éviter toute rupture entre les décideurs de l'échelon central et les citoyens. Nous nous considérons ainsi comme la radio du dernier kilomètre. Notre slogan du « Parlons vrai » se décline sous différentes formes, notamment la lutte contre les VSS et, plus généralement, pour la bienveillance dans les entreprises. Depuis quelques années, beaucoup d'émissions et d'interventions traitent de ce thème. Dans son émission hebdomadaire « La force de l'engagement », Muriel Réus aborde souvent ces questions, elle qui a cofondé MeTooMedia et qui préside l'association Femmes avec. Michèle Vianes anime l'émission « Regards de femmes » chaque week-end et intervient à la demande dans d'autres programmes. L'émission « Destins de femmes » de Judith Beller s'intéresse à des parcours de femmes ayant lutté contre le sexisme et les VSS. De nombreuses émissions sont animées par des femmes, résultat de ma volonté, exprimée lors de mon arrivée, d'atteindre une mixité entre les hommes et les femmes, de même qu'entre les générations. Cette variété crée une saine alchimie au sein de la radio.

Nous privilégions au sein de l'entreprise un dialogue direct et convivial entre les collaborateurs et avec la direction, qui garde toujours sa porte ouverte. Le circuit est court, la communication transversale et fondée sur l'écoute. Une référente travaille en permanence avec les équipes et la direction. Tout au long de ma carrière, j'ai défendu l'idée d'un dialogue direct avec l'ensemble des collaborateurs et milité pour limiter au maximum les silos afin que les informations remontent. L'ambiance de travail est équilibrée et transparente. Lorsque nous avons déménagé, il y a un an, nous avons favorisé, dans l'agencement des nouveaux locaux, la communication horizontale : les espaces sont largement ouverts et même si certains bureaux sont plus à l'écart du pôle central que constituent les studios, ils doivent rester visibles de tous pour que personne ne se sente isolé. Nous avons demandé aux architectes de redessiner les plans pour aménager des espaces de travail ouverts, élément fondamental d'une bonne communication et de relations humaines harmonieuses au sein de l'entreprise.

**Mme Laetitia Gualino, manager RH Fiducial chargée des médias.** Rattachée à la holding Fiducial à laquelle appartient Sud Radio, j'accompagne la station dans le domaine des ressources humaines. Ma mission consiste à déployer tous les outils relatifs à la législation, l'information et la prévention, comme l'installation des référents sur le harcèlement. Notre

méthode consiste à privilégier un management des ressources humaines de proximité, assuré avec ma collègue présente dans la salle ; nous favorisons, dans cette petite radio parmi les grandes, une culture collaborative et horizontale reposant sur un dialogue permanent.

Au-delà des textes et des instruments comme le document unique d'évaluation des risques que nous avons élaboré pour développer la prévention, le rapport quotidien avec les collaborateurs approfondit les relations et la confiance : ceux-ci nous connaissent et peuvent nous appeler, charge à nous d'être capables d'identifier les personnes qui se trouvent dans la difficulté. C'est en rencontrant et en connaissant les gens qu'on peut détecter les problèmes. Je suis particulièrement sensible à cette responsabilité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quel accord collectif couvre les salariés des radios ? Avez-vous développé des accords de coproduction, produisez-vous en interne, comme Radio France, ou faites-vous appel à des productions extérieures ? Selon le régime, le rapport de subordination et de responsabilité diffère.

**M. Karim Nedjari.** Tout est produit en interne.

**M. Frédéric Antelme.** C'est la même chose chez Radio Nova.

**M. Gaël Sanquer.** Outre ce qui est fait en interne, NRJ Group fait très régulièrement appel à des prestataires externes qui produisent leurs émissions dans nos locaux.

**M. Patrick Roger.** Sud Radio travaille au contraire avec beaucoup de collaborateurs et prestataires extérieurs pour produire ses programmes. En outre, nous avons signé la convention collective nationale des journalistes et celle de la radiodiffusion.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En mars 2019, l'animateur Yassine Belattar a été mis en examen pour menaces de mort et harcèlement dans le cadre professionnel, ce qui a conduit Radio Nova à le mettre en retrait de l'antenne le 29 du même mois. Cependant, il a été réintégré dès le 23 avril, après moins d'un mois de mise à l'écart. Pourriez-vous expliquer les raisons qui ont motivé cette mise en retrait de l'antenne puis cette réintégration ? Je rappelle aussi que Yassine Belattar a été condamné en septembre 2023 à quatre mois de prison avec sursis pour des menaces de mort visant des personnalités du monde du spectacle. Depuis, que faites-vous ? Avez-vous eu utilisé cette affaire pour mettre en place des dispositifs à l'intérieur de votre structure ?

**Mme Rozenn Calle.** Je n'ai pas beaucoup d'informations sur ce qui s'est passé à l'époque. Nous sommes arrivés récemment, Frédéric et moi. La personne en question a effectivement été mise en retrait pendant un certain temps, mais pas nécessairement pour des faits qui avaient eu lieu à Radio Nova. Je sais qu'un échange a eu lieu avec les salariés : une réunion s'est tenue avec l'ensemble des collaborateurs, où a été rappelé l'attachement de la société à ce que chaque salarié puisse se sentir libre de faire remonter tout manquement ou tout fait inconfortable se produisant entre salariés ou avec la direction. C'est tout ce que je peux vous dire à propos de ce qui a été fait à l'époque.

**M. Frédéric Antelme.** Je n'ai pas grand-chose à ajouter. Nous n'étions pas là à cette époque. Le cas a été suivi d'une manière très précise : des échanges ont eu lieu et un certain nombre de choses ont été mises en place par la suite, mais je n'en sais pas beaucoup plus, j'en suis désolé.

**Mme Rozenn Calle.** J'ai retrouvé un procès-verbal d'une réunion avec des délégués du personnel au cours de laquelle ce sujet a été évoqué. Les délégués du personnel en ont parlé et il a été rappelé à cette occasion qu'il était important de signaler tout fait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** D'autres faits ont été rapportés en 2024 par la presse, en l'occurrence *Mediapart*, au sujet d'Édouard Baer. Trois femmes, une hôtesse d'accueil, une stagiaire et une journaliste qui ont travaillé à Radio Nova ont témoigné de faits de harcèlement de la part de cet animateur. Qu'avez-vous fait dans ce cas, plus récent ? Quels dispositifs avez-vous mis en place ?

**M. Frédéric Antelme.** Il faut préciser que les faits sont plus anciens que l'article dont vous parlez : ils datent de 2016 à 2018.

Au cours des cinq dernières années, aucun signalement n'est remonté en interne, ni à la direction ni aux ressources humaines (RH). Par ailleurs, nous avons regardé tous les ordres du jour des CSE (comités sociaux et économiques) de Radio Nova durant les dix dernières années et nous n'avons pas trouvé de trace de sollicitation des RH en la matière, de manière ni formelle ni informelle.

En revanche, nous avons appris en mai dernier par voie de presse – il s'agissait d'une enquête conjointe de journalistes de *Mediapart* et de *Cheek*, qui appartient au groupe Combat, dont nous faisons également partie – qu'un ancien collaborateur de Radio Nova aurait pu avoir, il y a plus de six ans, des comportements répréhensibles à l'encontre de collaboratrices de la radio. Ces agissements sont susceptibles d'avoir été signalés à la direction et aux RH mais, comme je l'ai dit, nous n'en avons pas trouvé trace. En plus, nous n'avons jamais vraiment su si un dépôt de plainte avait eu lieu. L'article dit que non et nous en prenons acte mais, d'après les informations que j'ai, la journaliste du groupe Combat qui a écrit l'article n'a jamais révélé ses sources. Par conséquent, la direction actuelle, dont je suis, ne sait pas qui étaient les personnes visées – nous n'avons jamais pu le savoir vraiment. Voilà les faits. Il n'empêche qu'un certain nombre de mesures ont été prises au sein de la radio.

**Mme Rozenn Calle.** Ces mesures avaient été prises en amont. Je suis arrivée fin 2021 : la responsable RH qui est arrivée en même temps que moi a suivi une formation, ainsi qu'une référente, mais cela n'a pas de rapport avec l'affaire en question. Ce que nous avons essayé de mettre en place n'était pas lié à un signalement particulier. Nous n'en avons eu aucun au cours des cinq dernières années.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai une question pour NRJ. Un chanteur qui a fait l'objet d'un certain nombre de plaintes a remporté le prix de l'artiste masculin francophone, décerné lors d'une émission de TF1. On savait que des plaintes pour harcèlement sexuel avaient été déposées contre lui par un technicien à la suite de faits qui s'étaient déroulés lors d'une tournée. Vous avez maintenu la décision de lui remettre son prix dans l'émission consacrée aux NRJ Music Awards. Étiez-vous déjà au courant ? Je crois que oui : pourquoi avez-vous décidé de le garder à l'antenne dans cette émission ?

**M. Gaël Sanquer.** C'est un sujet compliqué. De telles décisions sont difficiles à prendre. Les artistes diffusés sur nos antennes ne sont pas nos collaborateurs ; ils ne sont pas présents dans nos locaux et nous n'avons pas de lien contractuel avec eux. Lorsque c'est le contenu d'une œuvre qui pose un problème, notamment parce qu'elle comprend des propos sexistes, incitant à la violence ou contrevenant à la loi d'une manière ou d'une autre, nous nous référons à la législation et les artistes concernés sont mis à l'écart. En revanche, si le problème n'est pas lié à l'œuvre mais à la personne même de l'artiste, qui fait l'objet de plaintes pour des faits commis en dehors de tout lien avec NRJ, il est compliqué pour nous de

prendre des décisions, hâtives, reposant uniquement sur des articles de presse – en l’occurrence, un article était paru dans la presse deux jours avant la cérémonie. Il n’empêche que nous sommes attentifs, dans de tels cas, à l’évolution de la situation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il faut aller très vite dans ces moments-là. Les révélations ont eu lieu, vous l’avez dit, deux jours avant la cérémonie. Par ailleurs, certaines accusations sont proférées sans dépôt de plainte. Pouvez-vous imaginer un protocole, une décision collective de l’ensemble des acteurs, qui consisterait à ne pas donner de la visibilité à quelqu’un sur qui pèserait un doute – sans l’accuser ni l’empêcher de faire son métier, mais en ne le mettant pas à l’antenne ? Je sais que ce ne serait pas facile, mais avez-vous déjà mené une réflexion sur une sorte de protocole commun aux différents médias ?

**M. Gaël Sanquer.** Non, puisque c’était la première fois que le cas se présentait. J’aurais tendance à dire que nous nous en remettons aux décisions de justice. Il n’y en avait aucune en l’occurrence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J’ajoute, pour être très clair, que vous n’aviez aucune relation contractuelle avec cette personne : vous lui remettiez un prix. Néanmoins, les responsables des Molières que nous avons auditionnés ont plus ou moins prévu qu’en cas de doute, ou dans certaines affaires, les personnes nommées ne monteraient pas sur scène. Auriez-vous pu imaginer, même si une telle décision est compliquée dans un monde qui est non seulement celui du spectacle mais aussi celui des affaires, que la personne dont nous parlons pourrait recevoir son prix – attribué par un vote du public, je crois – mais que vous ne lui donneriez pas de visibilité, que vous prendriez simplement acte du fait qu’elle a gagné le prix ?

**M. Gaël Sanquer.** Encore une fois, il est très compliqué de décider de censurer un artiste sans décision de justice, uniquement sur la base d’articles de presse.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En effet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il était quand même question, dans ce cas, de techniciens et techniciennes : cela concernait donc le collectif de travail qui organisait la remise des prix.

Je reviens, s’agissant toujours de NRJ, sur deux affaires dans lesquelles vous avez géré les choses d’une manière très différente : j’aimerais comprendre pourquoi et comment.

D’un côté, l’animateur Sébastien Cauet a été retiré de l’antenne à la suite d’accusations de viol qui ne portaient pas, à ma connaissance, sur la sphère du travail. Cet animateur vous a demandé une indemnisation pour ce retrait, qui constituait une sorte de licenciement, mais vous avez gagné devant la cour d’appel de Paris. Il n’y a pas tellement d’ambiguïtés dans cette affaire.

En 2024, *Libération* a révélé que la direction de NRJ avait manifestement été plus conciliante face au comportement de l’animateur Manu Levy. D’anciens salariés ont témoigné de l’impunité qui aurait été accordée par la direction du groupe. Avez-vous, par la suite, revu votre politique de prévention et de traitement des violences et harcèlement sexistes et sexuels ? L’affaire concernait le lieu de travail, mais vous avez laissé cet animateur à l’antenne, contrairement à Cauet. Pouvez-vous nous expliquer ce qui a motivé ces deux décisions ?

**M. Gaël Sanquer.** Nous avons effectivement eu à faire face à deux affaires radicalement différentes.

Au cours des cinq dernières années, il n'y a eu qu'une seule alerte de salariés de l'antenne, au sujet de la matinale de NRJ, et les faits remontés par un représentant du personnel portaient uniquement sur la saison 2022-2023. La situation, telle qu'elle était présentée, pouvait s'apparenter à du harcèlement moral et a été traitée selon les procédures internes de l'entreprise. Lorsque nous avons eu connaissance de l'alerte, en juin 2023, nous avons organisé conjointement avec le CSE une enquête interne. Le rapport et les conclusions en découlant ont finalement été considérés comme inexploitable par le CSE lui-même, après la découverte de faits contraires à l'éthique.

Un audit indépendant a alors été diligenté à la suite d'une réunion du CSE le 9 janvier 2024, par une décision commune de la direction et du CSE. Cet audit, qui portait sur l'environnement de travail au sein de la matinale et qui a été conduit dans des conditions respectant les règles éthiques et le principe du contradictoire, s'est déroulé en juin 2024. L'ensemble des salariés et prestataires ayant participé aux saisons 2022-2023 et 2023-2024, soit vingt et une personnes, ont été invités à y participer.

À la lecture des témoignages recueillis lors de cette nouvelle enquête, la direction a considéré qu'il n'y avait pas eu de situation de harcèlement moral. Nous avons affaire à une situation de mésentente, qui a surgi au sein de l'équipe de l'émission après treize ans d'antenne sans incident particulier. Nous n'avons eu aucune autre alerte ni connu aucun autre incident depuis 2023, et l'audit de juin 2024 a fait ressortir que les collaborateurs travaillant sur la saison 2023-2024 exerçaient leurs fonctions dans un climat professionnel exigeant mais serein, selon leurs propres dires.

Les actions suivantes ont été menées : un rappel a été fait à l'ensemble des prestataires travaillant sur la matinale au sujet du respect des règles relatives à l'éthique ; une formation « Prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes » a été organisée pour l'ensemble de l'équipe de la matinale à l'automne 2023 ; dans le cadre d'une réunion de rentrée qui s'est tenue en présence d'un élu, de la DRH et de la direction des antennes, toujours en 2023, un rappel a également été fait sur l'organisation et la préparation de l'émission, notamment le droit à la déconnexion.

Entre-temps, les salariés auteurs des signalements ont saisi la justice sur la base de la première enquête et ont quitté l'entreprise, soit parce que leur contrat avait pris fin, soit parce qu'ils avaient souhaité une rupture conventionnelle. Les instances judiciaires sont en cours.

L'autre histoire est très différente. Nous avons été confrontés en novembre 2023 à la révélation de plaintes pénales concernant des faits allégués de violences sexuelles à l'encontre de Sébastien Cauet, qui produisait et animait pour NRJ une émission de divertissement, diffusée en direct l'après-midi. Dès le mois de novembre, une décision de suspension temporaire de l'émission a été prise d'un commun accord. Cette décision était guidée par la nécessité de garantir la sérénité qui doit prévaloir face à des démarches judiciaires, en l'occurrence des plaintes portant sur des accusations graves à l'encontre de Sébastien Cauet, lequel les contestait publiquement, le tout ayant un retentissement médiatique et faisant l'objet d'une émotion considérable.

Il convient de préciser que l'émission, diffusée depuis nos studios, était produite par la société de Sébastien Cauet, avec ses propres équipes, dans le cadre d'un contrat de prestation de service. Dès novembre 2023, nous avons fait réaliser une enquête par un expert extérieur afin de nous assurer qu'aucun salarié du groupe n'avait fait l'objet de comportements déplacés ; aucun signalement n'a été porté à notre connaissance à cette occasion.

Comme vous l'avez dit, le tribunal de commerce de Paris a jugé, le 7 mai 2024, que le contrat unissant NRJ à la société de production de Sébastien Cauet était devenu caduc en raison de la disparition de plusieurs de ses éléments essentiels, et cette décision a été confirmée par la cour d'appel de Paris le 15 novembre suivant.

Dans ce cas, nous avons affaire à des plaintes pénales multiples portant sur des faits graves. Dans l'autre cas, nous avons affaire, après treize ans d'antenne sans incident particulier, à une situation née d'une mésentente au sein de l'équipe d'une émission.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous préciser si NRJ a bien été condamnée par le conseil de prud'hommes de Paris à verser 310 000 euros à d'anciens coanimateurs de la matinale pour des faits de harcèlement moral ?

**M. Gaël Sanquer.** Non, ce n'est pas le cas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En quoi consistait donc cette condamnation ?

**Mme Caroline Vasseur.** Cinq affaires étaient soumises au conseil de prud'hommes. Dans la première, il a débouté une collaboratrice. Dans la deuxième, relative à la contestation d'un avertissement, le conseil de prud'hommes a fait droit au collaborateur et nous avons fait appel de la décision. Il reste trois affaires concernant trois collaborateurs, ou plutôt ex-collaborateurs de la matinale, portant sur les faits que Gaël a évoqués et au sujet desquels nous avons fait une enquête en juin 2023 et un audit en juin 2024. Le conseil de prud'hommes a conclu à une absence de harcèlement moral dans ces trois affaires. Nous avons été condamnés pour deux d'entre elles à une requalification de CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) en CDI (contrat à durée indéterminée). Attention donc à l'article de presse : nous avons décidé de ne pas y répondre, mais dans ces deux affaires, nous avons été condamnés pour des faits indemnitaires – requalification, rappel de salaire, etc. – liés à l'existence d'une mésentente au sein de l'équipe qui avait nécessairement une influence sur les collaborateurs, d'une façon très minime. La troisième affaire était un dossier différent, dans lequel nous avons fait appel. À la lecture du jugement, nous n'avons pas compris si c'était du harcèlement moral ou non qui était retenu contre NRJ.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'en viens à une question générale, que j'adresse à chacun d'entre vous. Vos animateurs peuvent avoir un statut de star ou en tout cas une notoriété leur permettant d'être des *role models*, des modèles pour les gens qui les suivent et pour la société. Avez-vous conduit une réflexion sur les contrats qui vous lient à eux, pour tenir compte non seulement de faits qui peuvent se passer à l'intérieur de l'entreprise mais aussi de situations extraprofessionnelles ? Existe-t-il dans les contrats des clauses nouvelles qu'on pourrait qualifier d'éthiques, compte tenu de l'expérience que vous avez désormais ? Une fois devenues des stars, certaines personnes peuvent commettre des faits pénalement répréhensibles qui sont susceptibles d'avoir un impact très fort pour vos marques. Avez-vous mené une réflexion à ce sujet ? Quelles sont vos marges de manœuvre sur le plan contractuel ?

**M. Gaël Sanquer.** Les contrats conclus par NRJ avec l'ensemble de ses partenaires et prestataires renvoient à la charte d'éthique de NRJ Group et en exigent le respect. Les contrats d'antenne comportent également l'obligation, pour l'animateur et son équipe, de respecter la réglementation en vigueur, et en particulier de veiller au respect de la dignité humaine, à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la protection de l'enfance et de l'adolescence, et de s'interdire tout propos injurieux, diffamatoire, raciste, sexiste, homophobe, choquant, conformément aux obligations légales de NRJ et aux conventions passées avec l'ARCOM.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cela concerne le cadre professionnel. Avez-vous juridiquement la possibilité d'élargir des clauses, sans qu'elles deviennent léonines, à la sphère extraprofessionnelle ? Une personne publique a une vie extraprofessionnelle qui peut avoir des conséquences sur un collectif ou un groupe. Avez-vous juridiquement la possibilité d'inclure des clauses qui permettraient, par exemple, de licencier une personne pour faute grave en raison de propos tenus hors du cadre professionnel ? En somme, pouvez-vous vous protéger contre les turpitudes de certaines de vos stars ? Cela serait-il complètement légal ?

**Mme Caroline Vasseur.** Vous y avez répondu dans votre question. Nous avons développé des clauses éthiques dans le cadre des contrats avec nos prestataires, ou nos stars, comme vous dites. Nous rappelons également nos règlements intérieurs dans les contrats, mais il est juridiquement compliqué d'aller au-delà de ce qui se passe au sein de l'antenne et de la relation professionnelle. Et si nous le faisons, je ne suis absolument pas sûre que nous pourrions nous en prévaloir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je pose la question parce qu'il n'est pas possible de s'assurer contre le risque pénal. Mais avoir un animateur vedette qui commet un crime ou un délit en dehors de sa vie professionnelle peut avoir des conséquences pour vous, ne serait-ce que pour des raisons de notoriété : une émission peut disparaître parce que l'animateur a fauté. Avez-vous engagé une réflexion sur la manière de vous protéger, et de protéger le collectif ? Au-delà des aspects financiers, les conséquences peuvent être terribles pour les équipes qui auraient travaillé par exemple – j'invente – avec quelqu'un qui a violé sa compagne. Comme vous avez des obligations en matière de protection des salariés, comment gérez-vous ces questions ? Vous avez parfois des stars qui peuvent s'arroger, du fait de leur statut, des pouvoirs qu'on n'a pas, normalement, dans la vie de tous les jours.

**M. Patrick Roger.** C'est assez difficile en droit du travail. Néanmoins, une vraie réflexion est menée depuis des années, dans l'ensemble des médias, en lien avec ce qu'on appelle les troubles associés et les questions d'image.

À Sud Radio, nous travaillons avec des prestataires. Bien souvent, nous ne sommes pas liés par des contrats de salariat avec ceux que vous pouvez appeler des stars. Il est possible d'ajouter quelques clauses concernant l'image, l'impact sur les médias, mais c'est extrêmement délicat compte tenu, je l'ai dit, du droit du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous concluez donc des contrats de prestation : il ne s'agit pas de vacances.

**M. Patrick Roger.** Non, en tout cas pas pour des personnalités.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Mais elles peuvent également être salariées.

**M. Patrick Roger.** Bien sûr, mais ce n'est pas notre mode d'organisation. Dans ma vie antérieure, à France Inter, BFM ou Europe 1, certaines étaient des salariés, d'autres des prestataires.

**Mme Rozenn Calle.** Pour notre part, nous avons conclu beaucoup de CDDU avec des animateurs. Il serait compliqué en droit du travail d'introduire les clauses que vous évoquez. Nous pourrions l'envisager pour faire peur ou alerter, mais je ne pense pas qu'ensuite, juridiquement, elles puissent s'appliquer. Il serait difficile de justifier un licenciement sur cette base.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Plusieurs témoignages parus dans la presse ont mis en lumière que le public aussi pouvait encourir un danger lors des émissions de télévision et de radio. Dans ces affaires, l'animateur vedette repérait une personne du public avec laquelle il entamait une discussion qui se finissait par une agression sexuelle. Pour ceux d'entre vous qui réalisez des émissions en public, existe-t-il une charte éthique ou des dispositions interdisant aux animateurs d'entrer en relation avec le public en dehors de l'immédiat après-émission, où tout le monde est présent ?

**M. Frédéric Antelme.** Radio Nova enregistre chaque semaine une émission en direct du théâtre de l'Européen. Nous n'avons pas de charte, mais un service d'ordre organise l'accueil du public. Il est compliqué d'interdire le contact entre les personnalités et les auditeurs qui sont venus les voir, dans la mesure où le système fonctionne sur la proximité. Cependant, nous réfléchissons au moyen d'éviter les dérives, par exemple en fermant les coulisses. Il n'existe pas encore de système précis.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'entends bien la difficulté, mais plusieurs affaires soulèvent la question. Quelqu'un a-t-il un autre élément de réponse ?

**M. Karim Nedjari.** RMC ne réalise pas d'émissions en public.

**M. Gaël Sanquer.** NRJ non plus, maintenant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous des améliorations à proposer concernant les protections prévues par le code du travail ? Par exemple, considérez-vous que l'enquête obligatoire en cas de signalement est suffisamment cadrée ? Avez-vous repéré d'autres angles morts ?

**Mme Caroline Vasseur.** L'arsenal législatif est déjà extrêmement fourni. La principale question est plutôt de l'appliquer, mais sur ce point, le législateur peut difficilement intervenir au sein de l'entreprise. L'enquête est un outil très utile, bien que peu cadré par la loi. Il suffit de la définir plus précisément dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Chez NRJ, les modalités des enquêtes ont été fixées en 2014 et sont améliorées au fil du temps suivant les enseignements tirés de celles qui sont menées. Il est fondamental que l'enquête soit paritaire, avec des représentants de la direction des ressources humaines et du personnel. Le plan d'action et les conclusions également doivent être rédigés de manière paritaire. Une fois cela assuré, l'enquête permet d'avancer.

**M. Jules Neutre.** Il n'est pas toujours facile de mener une enquête interne. Je rejoins ma consœur sur l'importance que ces enquêtes soient paritaires et que des élus du CSE y soient associés. Je pense surtout que de grands progrès peuvent encore être faits dans la formation et l'accompagnement des personnes qui doivent les mener. À RMC, nous avons toute une documentation et un kit de process dédié pour les responsables des ressources humaines.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** RMC a-t-elle procédé à une enquête interne avant l'éviction de Jean-Jacques Bourdin ? De même, y a-t-il eu une enquête avant son recrutement par Sud Radio ?

**M. Jules Neutre.** RMC a immédiatement lancé une enquête interne, qui, au vu du caractère médiatique de l'affaire, a été confiée de A à Z à un prestataire externe.

**M. Patrick Roger.** Les discussions au sujet du recrutement de Jean-Jacques Bourdin n'ont commencé qu'après que les conclusions du procureur ont été rendues. J'ai également demandé certaines informations sur l'enquête interne menée à RMC, où je connaissais

plusieurs collaborateurs et collaboratrices. Nous avons ensuite discuté en interne avec les ressources humaines et les futurs collaborateurs directs de Jean-Jacques Bourdin. Nous avons finalement conclu un pacte : en cas de faits ou de suspicion avérée, en interne ou en externe, la collaboration s'arrêterait immédiatement. Nous avons mené un travail d'échanges en permanence pour vérifier qu'il n'y avait pas de problème. Ce recrutement s'est donc accompagné d'une réflexion et d'un travail importants.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce pacte a-t-il un fondement juridique ou s'agit-il d'une décision de gré à gré, issue d'une discussion entre les personnes concernées ? Nous sommes intéressés par les bases légales qui ont permis un tel contrat, si elles existent.

**M. Patrick Roger.** Nous utilisons le statut de prestataire, ce qui rend les choses plus simples que vis-à-vis d'un salarié. Cela nous permet de poser des conditions et des clauses spécifiques.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Est-ce pour cette raison que vous avez choisi le statut de prestataire, ou est-ce dans ce cadre que vous recrutez habituellement ?

**M. Patrick Roger.** C'est ce que nous faisons généralement. La pratique est de plus en plus répandue.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour vos réponses. Si vous le jugez nécessaire, vous pourrez nous faire parvenir des compléments par écrit jusqu'à la fin de la commission d'enquête, en avril. De même, si nous avons d'autres questions à vous poser, nous pourrions vous inviter de nouveau ou vous les transmettre par écrit.

\*

\* \*

**25. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Aurélie Foucher, membre du Profedim, M. Sébastien Justine et Mme Gaëlle Le Dantec, membres des Forces Musicales, Mme Laurence Raoul, membre du Syndicat national des scènes publiques (SNSP), M. Vincent Moisselin et Mme Anne Monfort, membres du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC), M. Jean-Yves Mirski, président de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et Mme Astrid Reymond, secrétaire générale, M. Denis Declerck, délégué général de La Scène indépendante, Mme Jessie Varin, directrice de La Nouvelle Scène et Mme Chrystèle Jongenelen, responsable communication et relations extérieures de la Scène indépendante (mercredi 11 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant les organisations professionnelles du spectacle vivant.

J'accueille donc Mme Aurélie Foucher, membre du Profedim ; M. Sébastien Justine et Mme Gaëlle Le Dantec, membres des Forces Musicales ; Mme Laurence Raoul, membre du Syndicat national des scènes publiques (SNSP) ; M. Vincent Moisselin et Mme Anne Monfort, membres du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ; M. Jean-Yves Mirski, président de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et Mme Astrid Reymond, secrétaire générale ; M. Denis Declerck, délégué général de La Scène indépendante,

Mme Jessie Varin, directrice de La Nouvelle Scène et Mme Chrystèle Jongenelen, responsable communication et relations extérieures de La Scène indépendante.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment. Le théâtre, la danse et la musique sont, comme le cinéma, traversés par le mouvement MeToo. Ils connaissent en effet les mêmes facteurs de risque : précarité de l'emploi, carrières fragiles et reposant sur la force d'un réseau, personnalités puissantes et médiatisées qui peuvent décider du sort des uns et des autres, exigence artistique aiguë et engagement du corps.

Comment les entreprises que vous représentez prennent-elles à bras-le-corps leur responsabilité juridique, en tant qu'employeurs, et leur responsabilité sociale, en tant que partenaires économiques d'autres acteurs ? Quels garde-fous existent aujourd'hui pour préserver les artistes, les techniciens, les personnels, les éventuels bénévoles ou les festivaliers des violences morales, sexistes ou sexuelles ?

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale, et que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Aurélie Foucher, Mme Laurence Raoul, M. Sébastien Justine, Mme Gaëlle Le Dantec, M. Vincent Moisselin, Mme Anne Monfort, M. Jean-Yves Mirski, Mme Astrid Raymond, M. Denis Declerck, Mme Jessie Varin et Mme Chrystèle Jongenelen prêtent successivement serment.)*

**M. Jean-Yves Mirski, président de la FESAC.** La FESAC regroupe vingt-neuf organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans dix conventions collectives et représentant plus de 4 000 entreprises adhérentes. Elle est l'unique organisation professionnelle d'employeurs du secteur du spectacle vivant et du spectacle enregistré qui soit représentative au niveau national et multiprofessionnel. Elle intervient principalement dans le champ social auprès des pouvoirs publics et négocie des accords professionnels interbranches, comme celui relatif à l'assurance chômage.

Le point de départ de la lutte de la FESAC contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) est la signature en juin 2020, avec les organisations syndicales de salariés, d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma. Il est important de rappeler que l'initiative est venue du secteur lui-même. Le cinquième axe de ce plan, dédié à la lutte contre les VHSS, prévoyait notamment la mise en place d'une cellule d'écoute des victimes et de suivi psychologique et juridique, qui est aujourd'hui opérationnelle, ainsi que la formation des personnels de structure, qui fait l'objet de travaux au niveau des branches.

La FESAC a encouragé l'ensemble de ses organisations membres à s'impliquer et à négocier des accords visant à renforcer la lutte contre les VHSS dans les entreprises. De nombreuses branches ont suivi, élaborant notamment des guides pratiques.

La FESAC a donc été à l'initiative, aux côtés des organisations syndicales de salariés, de la création de la cellule gérée par Audiens, qui a ouvert en juin 2020. Elle est partie décisionnaire au comité de pilotage, assure le suivi de la cellule chaque année depuis sa mise en place et contribue à son financement à hauteur de 20 000 euros annuels environ.

Pour renforcer la lutte contre les VHSS, il nous semble nécessaire de développer l'aide juridique aux victimes au-delà de la consultation proposée par la cellule, mais aussi de mieux accompagner les petites et moyennes entreprises et structures dans lesquelles sont signalés des faits : celles-ci ont besoin d'un appui pour prendre des décisions à la fois appropriées et plus réactives qu'aujourd'hui. Du fait de leur taille et de leurs faibles moyens financiers, elles sont en effet souvent démunies de ressources internes, sur le plan humain comme juridique. Confrontées à ce type de situation, certaines appellent même la cellule d'écoute, qui n'est pourtant pas le dispositif adapté. Depuis quelques mois, nous évoquons avec le ministère de la culture et avec Audiens la mise en place d'une cellule parallèle qui renseignerait les entreprises sur ce qu'elles doivent faire quand des faits sont avérés, toujours dans l'idée d'aider les victimes.

Enfin, l'élargissement du champ d'action de la cellule à de nouveaux secteurs relevant du ministère de la culture nous semble nécessaire ; il est d'ailleurs en cours, avec pour objectif de conserver un numéro unique et d'éviter la multiplication des cellules.

**Mme Anne Monfort, SYNDEAC.** Nous avons mis en place et financé des formations dès 2023, avant que l'État ne prenne le relais et n'en fasse une condition nécessaire au versement de toute subvention. Ce qui nous semble essentiel, c'est que plusieurs personnes soient formées au sein d'une même structure, et non pas seulement les membres de la direction ou la personne qui se sent concernée par le sujet. Cela vaut également pour les toutes petites structures employant très peu de permanents, voire aucun, comme la compagnie que je dirige.

On sait de longue date, comme nous l'exposons dans le livret « Les égalités dans le spectacle public », que les violences sexistes ont à voir avec la question du pouvoir. C'est la raison pour laquelle il nous semble important de travailler sur la parité des moyens entre hommes et femmes : qui écrit les récits ? Qui a le pouvoir d'employer ?

**M. Sébastien Justine, membre des Forces musicales.** L'USEPSV représente les entreprises du secteur public du spectacle vivant, qui assurent une mission de service public et dont le financement est assuré par l'État et les collectivités locales. Les quatre organisations qui la composent ont pris à bras-le-corps la question des violences sexistes et sexuelles afin de renforcer au sein de la branche, au-delà des mesures sectorielles, l'arsenal juridique mis en place pour que les entreprises puissent remplir leurs obligations. Le respect de celles-ci peut en effet soulever quelques difficultés, et deux volets de l'accord portant sur la prévention et les sanctions entré en vigueur en novembre 2022 méritaient d'être renforcés.

La première concerne la prévention : il faut que les entreprises puissent instaurer des procédures internes, de signalement notamment, qui s'adressent à l'ensemble des personnels permanents mais aussi intermittents, lesquels ne sont présents que de façon temporaire. Nous avons tous fait le constat qu'il était difficile pour les employeurs de faire remonter les signalements ou témoignages relatifs aux comportements inappropriés ou aux violences. Nos structures emploient non seulement plusieurs catégories de personnel mais accueillent aussi diverses entreprises, si bien qu'elles ne sont pas nécessairement l'employeur de tous les intervenants : il s'agit d'articuler la coactivité. Nous avons donc renforcé les moyens de prévention, en termes notamment d'affichage et de procédures, et travaillons aujourd'hui sur les règlements intérieurs afin que, quel que soit son statut, toute personne soit soumise à des règles communes.

Le second volet concerne la gestion des actes délictueux, notamment les sanctions. L'une des difficultés tient au fait que, certains personnels n'étant pas permanents, ils ne sont plus sous l'autorité de l'employeur au moment où l'enquête est déclenchée. C'est la raison pour laquelle nous avons renforcé les procédures d'intervention.

L'enjeu est non seulement d'accompagner les entreprises et de former les personnes en charge des VHSS, notamment les référents, mais peut-être aussi de développer de nouvelles compétences pour gérer les relations entre directions artistiques et interprètes, voire entre interprètes eux-mêmes. L'affaire Chloé Briot, survenue il y a quelques années dans le milieu de l'opéra, a soulevé la question des scènes pouvant générer des comportements abusifs. L'intervention d'un coordinateur d'intimité, comme il en existe déjà dans d'autres secteurs, pourrait s'avérer très utile dans ce type de situation.

**Mme Aurélie Foucher, membre du PROFEDIM.** Les très petites entreprises et associations représentent 98 % de nos adhérents : de fait, la branche leur apporte un appui important pour traiter les sujets sociaux. Pour faciliter l'application de notre accord de branche, nous avons mis en place une boîte à outils très complète que nous continuons d'enrichir. Nous nous sommes efforcés de penser à tout et avons mis à disposition des modèles de conduite d'entretien et d'enquête, ainsi que des courriers types destinés aux victimes, aux mis en cause et aux témoins. Néanmoins, nous avons constaté que cet outillage n'était pas suffisant pour déclencher les signalements. Nous soumettons donc à votre commission l'une de nos pistes de réflexion, inspirée de ce qui se fait à l'étranger : dans certains pays, une autorité en charge des enquêtes permet d'opérer des recoupements entre des faits commis dans des entreprises différentes. En France, on pourrait imaginer que ce rôle soit confié à la cellule d'écoute, à un haut fonctionnaire ou bien au Défenseur des droits. Cette piste nous semble intéressante pour multiplier les points d'entrée et surmonter la difficulté qu'il y a à témoigner – laquelle perdure, d'après le bilan de la cellule d'écoute.

Alors que nous sommes parfois contactés par des témoins, nous ne pouvons pas, en tant qu'organisations professionnelles, saisir le procureur au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Nous les renvoyons alors vers la cellule d'écoute, vers la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations du ministère de la culture ou vers les directions régionales des affaires culturelles (DRAC). Mais nous nous heurtons à un obstacle important, celui de l'anonymat, qui est important pour protéger les victimes. Interrogée à ce sujet, la haute fonctionnaire nous a indiqué que, pour saisir le procureur dans le cadre de l'article 40, il fallait un témoignage circonstancié – fût-il anonyme –, mais qu'une levée de l'anonymat était nécessaire pour que la procédure aille plus loin. Ce qu'il faudrait, pour faciliter les témoignages, c'est que des faits commis par une même personne, ayant fait l'objet d'un recoupement, puissent conduire au déclenchement d'une pré-procédure sans que l'anonymat des victimes soit levé. On constate en effet que les dépôts de plaintes surviennent lorsqu'il y a convergence des témoignages : les victimes ne souhaitent pas agir seules.

**Mme Laurence Raoul, membre du SNSP.** L'accord signé dans la branche du spectacle vivant subventionné prévoit des dispositions pouvant s'appliquer hors situations contractuelles : la procédure d'enquête peut ainsi être engagée même si la personne mise en cause a entre-temps changé de structure. L'accord prévoit aussi une prise en charge financière et matérielle pour permettre à l'employeur de prendre part à une enquête ou à une procédure non obligatoire. Il ouvre également la possibilité pour toutes les structures, y compris celles qui emploient moins de 50 équivalents temps plein (ETP), de faire appel à un référent VHSS.

Nous avons beaucoup travaillé aussi sur les formations destinées aux dirigeants, à leurs adjoints et aux cadres, que nous avons eu la chance de pouvoir organiser dans les salles de spectacle de nos adhérents. À la fois opérationnelles et techniques, ces formations abordent les évolutions législatives, jurisprudentielles et sociétales : ce qui était tolérable il y a trente ans ne l'est parfois plus du tout aujourd'hui. Elles permettent aux dirigeants de relayer au sein de leurs structures le discours sur le respect dû aux uns et aux autres, et leur apprennent à mesurer les signaux faibles.

**Mme Chrystèle Jongenelen, responsable communication et relations extérieures de La Scène indépendante.** La Scène indépendante, Syndicat national des entrepreneurs de spectacle, existe depuis 1920, ce qui en fait le plus ancien syndicat de la profession. Nos adhérents sont des entreprises privées, mais nous nous associons aux démarches engagées dans la branche et avons conclu un accord portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Depuis de nombreuses années, nous organisons aussi des formations à destination de nos adhérents et avons mis en place une boîte à outils pour l'ensemble des professionnels du secteur. Cet accord, qui complète les dispositifs mis en place, a une visée pédagogique très forte. Nous encourageons le dialogue au sein des entreprises et nous efforçons d'assurer, à notre échelle, leur suivi et leur accompagnement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La spécificité du secteur tient au fait que travaillent parfois sur un même projet les salariés d'un théâtre – les techniciens, par exemple – et les comédiens de la compagnie hébergée. Comment faire si le directeur de cette compagnie décide de protéger l'un de ses acteurs accusés de faits délictueux à l'encontre d'un salarié du théâtre – et vice versa ? Que prévoient vos procédures de crise ?

Les enquêtes administratives ont un caractère obligatoire lorsque des faits de VHSS sont signalés, mais elles ne font pas l'objet de règles précises. Qui les réalise, au sein de vos structures ? Estimez-vous nécessaire de mieux les encadrer ?

L'article 40 fait obligation à une personne dépositaire de l'autorité de signaler au procureur de la République un délit ou un crime dont il a connaissance. Mais sachez que tout le monde peut faire un signalement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lorsque les faits concernent des mineurs, l'obligation de signaler vaut pour tout le monde.

**Mme Aurélie Foucher.** L'article 18.6 de l'accord de branche prévoit que, dans le cas de la coactivité, les entreprises ont l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les règles et les mesures de lutte contre les VHSS s'appliquent à tout le monde, qu'il s'agisse des sous-traitants ou d'une compagnie accueillie. Dans les faits, ce n'est pas toujours simple à mettre en œuvre. C'est un sujet sur lequel on travaille.

L'intérêt de l'article 40 est, d'une certaine manière, de renverser la charge de la preuve. Je vous cite un cas auquel nous avons été confrontés : un signalement pour des faits anciens et répétés a été effectué dans une structure membre de notre organisation professionnelle. Selon le protocole que nous avons mis en place, nous recevons le responsable légal de la structure pour savoir quelles mesures de prévention et de protection ont été prises et quelles étapes ont été suivies depuis l'alerte. Or le président de structure a ensuite fait l'objet d'une plainte pour diffamation. L'article 40 prémunit contre une telle issue puisque l'autorité constituée peut signaler les faits tels qu'ils lui ont été rapportés sans engager sa responsabilité. On pourrait réfléchir à l'opportunité de l'étendre à tout le monde, mais c'est un autre débat. Quoi qu'il en soit, la notion d'autorité constituée mériterait d'être bien définie pour être plus adaptée à la réalité.

La question de savoir qui fait les enquêtes est très pertinente. Compte tenu de la multiplicité des situations, les modalités d'enquête sont très variables et mériteraient d'être un peu encadrées. Selon que les enquêtes sont menées par une structure spécialisée, un cabinet d'avocats, ou un autre interlocuteur, elles ne sont pas effectuées de la même manière ni peut-être avec la même objectivité – par exemple, lorsqu'il existe des liens entre les enquêteurs et la gouvernance de la structure ou ses mécènes. L'indépendance des auteurs de l'enquête devrait être questionnée.

**Mme Laurence Raoul.** Dans le cadre des formations que nous avons nous-mêmes suivies, la question de l'objectivité et de l'indépendance par rapport à l'autorité est largement abordée. La personne chargée de l'enquête interne doit non seulement être indépendante mais aussi dotée d'un savoir-faire dans la prise de parole et l'écoute ainsi que dans l'appréciation des éléments de preuve, qui sont rarement évidents. Cela signifie être capable d'interpréter un faisceau d'indices et des changements de comportements soudains.

En tant qu'organisation professionnelle, nous recommandons vivement aux entreprises de s'assurer de l'indépendance de la personne qui enquête. Nous leur fournissons des noms pour leur éviter d'avoir à chercher dans la panique. Nous insistons beaucoup sur la valeur des conclusions de l'enquête. Si une procédure judiciaire était ouverte, l'enquête interne n'aurait pas d'intérêt.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je veux tordre le cou à une idée reçue : une enquête administrative et une enquête pénale peuvent tout à fait être menées de front.

**Mme Laurence Raoul.** Je n'ai pas dit le contraire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En pareil cas, l'enquête administrative conserve tout son intérêt puisqu'elle a l'avantage du temps court, contrairement à la justice pénale qui a besoin du temps long.

**M. Sébastien Justine.** Je souscris à ce qu'ont dit mes collègues.

Plusieurs de nos adhérents ont mis en place des protocoles en vertu desquels les enquêtes sont menées par les entreprises elles-mêmes. Lorsqu'un tel choix est fait, il nous est systématiquement signalé les problèmes de conflictualité, de loyauté ou d'intérêt qu'il pose, quand bien même la personne chargée d'enquêter est formée. Par ailleurs, selon la taille de la structure ou les habitudes de travail, le signalement peut créer une ambiance extrêmement complexe à gérer pour les responsables. La meilleure solution est de déporter l'enquête hors de l'entreprise pour que ses auteurs puissent travailler en toute sérénité, à l'écart des complexités relationnelles.

En ce qui concerne la prévention, nous recommandons aux entreprises trois types de mesures. En premier lieu, il faut créer un environnement propice. Autrement dit, l'information et la pédagogie doivent donner le sentiment aux salariés que ces questions sont prises en considération et traitées, et que leur éventuel témoignage ne les placera pas dans une position d'insécurité. C'est la raison pour laquelle l'accord renforce les obligations d'affichage mais aussi toutes les mesures concourant à créer un climat de nature à rassurer les personnes susceptibles de témoigner ainsi qu'à inciter les personnels à intégrer cette problématique dans leur attitude au quotidien.

En deuxième lieu, l'obligation de formation des dirigeants est l'une des premières décisions qu'ont prises les entreprises. De plus en plus, celle-ci s'impose à l'ensemble des personnels. Il ne suffit pas d'être sensibilisé, il faut être formé, c'est-à-dire avoir une approche experte du sujet pour dépasser les préjugés.

En troisième lieu, les entreprises peuvent prendre des mesures pour que leur fonctionnement même empêche la survenance des violences. C'est assez fréquent s'agissant des mineurs ; des règles sont établies pour éviter que des mineurs se retrouvent seuls avec un adulte.

En ce qui concerne les violences sexistes et sexuelles sur des majeurs, il est nécessaire d'encadrer de manière renforcée le travail artistique. Je pense au métier de coordinateur d'intimité et plus généralement aux moyens de gérer le travail artistique lorsqu'il occasionne des atteintes à l'intégrité physique ou à l'intimité.

Par ailleurs, il faut aussi trouver des solutions aux difficultés liées à l'organisation spécifique de notre travail d'entreprise de spectacle : comment gère-t-on le temps long d'une tournée où des gens passent beaucoup de temps ensemble, y compris hors du temps de travail ? Les relations entre les équipes artistiques permanentes peuvent s'étendre sur la durée ; parfois des liens se créent à l'intérieur des équipes. Comment gérer ces situations dans lesquelles la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas toujours très claire ? Comment éviter que cette frontière ne soit trop poreuse et comment appréhender les violences en dehors du temps de travail ? Ce n'est pas une mince affaire pour des employeurs qui, normalement, n'exercent leurs responsabilités que pendant le temps de travail.

**Mme Anne Monfort.** Je reviens sur l'interférence entre compagnies et lieux.

Nos adhérents ont porté à notre connaissance le cas d'équipes programmées dans leur lieu, qui comptaient un membre sur lequel pesait un faisceau d'indices concordants. Ils ont décidé, au nom du principe de précaution et de l'obligation qui leur incombe de garantir le bien-être au travail et la sécurité de leurs salariés, d'annuler la venue de ces personnes. C'est donc possible.

Par ailleurs, certains de nos adhérents ont décidé de former l'ensemble de leurs salariés et c'est vrai, cela change tout.

La dimension financière et la formation jouent un rôle mais le soutien des tutelles est aussi important. Dans le cas que j'ai cité, celui qui a pris la décision a eu du mal à obtenir l'autorisation de sa tutelle parce que c'était difficile à faire comprendre. Cela s'est passé il y a quelque temps, ce serait sans doute mieux compris aujourd'hui. Au-delà des démarches individuelles ou de branche, il faut pouvoir compter sur l'engagement du service public dans son ensemble.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous représentez des secteurs qui cumulent les particularités, ce qui complique singulièrement le traitement des cas.

Dans le secteur du cinéma, il existe un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) dont les auditions semblent mettre en lumière le rôle majeur qu'il pourrait jouer dans la prise en compte plus systématique des violences. Avez-vous une structure similaire ?

J'imagine que l'information circule aisément lorsqu'une star est en cause. En revanche, lorsqu'il s'agit d'un technicien ou d'un membre d'une équipe, cela doit être plus compliqué puisque vous les embauchez sans connaître l'historique. Le CCHSCT, s'il était chargé de mener les enquêtes administratives et de les centraliser, pourrait apporter une réponse au problème.

**Mme Laurence Raoul.** Le cinéma a fait le choix de créer un CCHSCT interbranches. Pour nous, la question s'est posée et nous sommes parvenus à la conclusion que ce n'était pas forcément opportun.

Le cinéma représente 200 ou 300 tournages par an. Pour le spectacle vivant, j'ignore le nombre de lieux et de représentations annuelles, mais il est évident qu'un préventeur n'est matériellement pas en mesure d'effectuer tous les contrôles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le CCHSCT couvre le cinéma mais aussi la production audiovisuelle.

**Mme Laurence Raoul.** Chaque secteur a son CCHSCT.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un préventeur vient effectuer des contrôles.

**Mme Laurence Raoul.** Oui. Outre la quantité de représentations, notre particularité tient à ce que certaines structures publiques, du fait de leur rattachement aux collectivités territoriales, sont dotées d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En outre, si les tournages peuvent être très brefs, dans notre domaine, les productions peuvent l'être encore plus.

**M. Vincent Moisselin, directeur du SYNDEAC.** Les signalements ne concernent pas que les stars.

Depuis la conclusion de l'accord et le développement des formations au sein des entreprises elles-mêmes, la sensibilité au sujet est plus forte et les signalements beaucoup plus réguliers. Cela concerne aussi bien les techniciens que les accompagnateurs ou accompagnatrices administratives et tous les personnels de l'entreprise – du balayeur à l'agent de sécurité. Les formations ont cette grande vertu d'accroître la sensibilité et les signalements, bien plus nombreux que par le passé.

Notre objectif est d'éviter d'être entravé par le délai de prescription. La mission fondamentale de la cellule est, une fois les violences caractérisées, de convaincre les personnes qui appellent de déposer plainte et de faire procéder aux éventuelles constatations médicales. Le changement de paradigme trouve son illustration dans l'engagement de tout faire pour qu'il y ait des procès et des condamnations en misant sur la valeur d'exemplarité des décisions judiciaires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si je me suis mal exprimée, je vous prie de m'en excuser, mais mon propos était précisément de dire que toute la difficulté portait sur les personnes peu connues qui pouvaient échapper aux procédures par manque de mémoire d'un lieu à l'autre.

**Mme Anne Monfort.** Si des faits nous sont rapportés, c'est aussi grâce à la présence de nombreux militants sur le terrain – je pense évidemment aux camarades de MeTooThéâtre – et à un éveil des consciences.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous rejetez donc l'idée d'un CCHSCT pour le spectacle vivant ? Ne serait-il pas un bon outil pour centraliser les informations, en particulier si l'on confiait aux référents la mission de faire un rapport à chaque fois qu'ils constatent une situation dysfonctionnelle ou problématique.

Quelle est la politique en matière de référent ? Y a-t-il un référent pour chaque salle et chaque compagnie ? Y a-t-il des référents par production de spectacle pour chaque étape – création, production, tournée – ou un référent par entité, qui peut être juge et partie ? Ce sont des questions importantes, car le travail sur les référents ne semble pas complètement abouti.

D'autant qu'ils pourraient jouer un rôle de signalement auprès du CCHSCT. Ils seraient en effet en mesure de capter les signaux faibles. Si chacune des productions d'untel ou d'une telle donne lieu à des signalements, on peut commencer à envisager de mener une enquête.

**M. Sébastien Justine.** La question du CCHSCT s'est posée il y a plusieurs années, à un moment où la question des violences n'était pas encore une préoccupation.

Dans notre souci de renforcer l'accompagnement des entreprises et de trouver l'outil *ad hoc* adéquat, il apparaît que le CCHSCT couvre un champ bien plus large que les seules violences puisqu'il s'intéresse aussi à la santé au travail. Lorsque nous avons examiné cette piste, il nous semblait difficile de le transposer au spectacle vivant en raison de la diversité des situations.

C'est la raison pour laquelle nous nous tournons aujourd'hui plutôt vers un outil spécifique qui pourrait pallier les difficultés que rencontrent les petites structures par manque de ressources et répondre au besoin d'un appui extérieur, indépendamment de la taille de la structure. Je m'interroge ; je ne sais pas si le CCHSCT permettrait de résoudre la question de l'information.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je n'ai pas obtenu de réponse sur les référents.

S'agissant des CHSCT, il faut prendre en considération le privé et le public. Dans le privé, en vertu de l'article 15.5 de la convention collective, « les partenaires sociaux entendent à travailler à la création d'un CHSCT de branche ». Où en est la réflexion, qui devait aboutir sous trois ans ?

**M. Denis Declerck, délégué général de La Scène indépendante.** Je ne dispose pas ici des éléments pour répondre à votre question avec précision.

Nous avons décliné l'accord dans la branche du spectacle vivant privé en reprenant la boîte à outils du public et en introduisant des dispositions particulières notamment pour répondre à la problématique de la coactivité. Nous avons élaboré un logigramme qui établit les responsabilités des uns et des autres et retrace les différentes étapes de la procédure pour traiter les signalements.

Quant au CCHSCT, les personnels naviguent du spectacle vivant au spectacle enregistré, du secteur public au secteur privé. Il y aurait donc sans doute un intérêt à ce qu'une entité centralise les informations. Nous nous sommes engagés à suivre cette piste. Il faut que nous avancions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans votre secteur, les structures sont de nature et de taille si différentes que ce ne doit pas toujours être facile. Mais il en est de même dans le cinéma ou l'audiovisuel. Le CCHSCT apparaît comme une solution intéressante.

Les aides que vous recevez de la part des collectivités, des financeurs ou du ministère de la culture sont-elles conditionnées à la formation de vos personnels et à la mise en place d'une cellule ?

**Mme Anne Monfort.** Oui, les DRAC ont instauré une conditionnalité des aides et les collectivités territoriales s'y mettent aussi peu à peu. Néanmoins, c'est uniquement déclaratif. Une attestation est normalement nécessaire mais on peut la contourner en faisant état d'une réflexion en cours sur le sujet.

**Mme Aurélie Foucher.** En ce qui concerne les référents, c'est un point central sur lequel nous disposons encore d'une marge de progression.

Dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, l'accord impose un comité social et économique conventionnel (CSEC) dans les entreprises dès 11 salariés. À partir de ce seuil, les référents bénéficient d'un crédit de vingt et une heures de formation.

Pour les autres structures, nous avons fortement préconisé la nomination de référents en assurant une certaine diversité : parité de genre, entre cadres et non-cadres, entre fonction administrative et artistique. Nous les encourageons à désigner un référent pour leurs effectifs intermittents et à faire une annonce en début de chaque production pour indiquer le numéro de la cellule d'écoute, qui est aussi affiché sur les lieux. Nous avons aussi rédigé une clause type à insérer dans les contrats des permanents et intermittents.

Nous expérimentons, nous tâtonnons un peu pour le moment. L'une des entreprises adhérentes à notre organisation professionnelle a fait le pari de nommer comme référent une personne externe à la structure. Il s'agit d'une personne qui fait un petit peu autorité, qui est formée et militante. Elle-même s'interroge sur sa capacité à se saisir des sujets le moment venu. Nous verrons si c'est une bonne idée ou pas.

Le message sur les référents est bien passé auprès de nos entreprises, me semble-t-il. La cellule d'écoute reste importante de par sa position extérieure. Même si une personne est en confiance avec un administrateur, permanent d'une structure mais détaché de la direction artistique, elle n'a pas forcément envie d'aller vers lui pour parler de quelque chose qui l'a mise mal à l'aise.

**Mme Gaëlle Le Dantec, membre des Forces Musicales.** Un réseau national des référents se met progressivement en place. Dans la musique, une association qui dispense des formations sur l'égalité et la lutte contre les VHSS a pris le parti de faire un état des lieux de l'existence de référents et d'enquêter auprès d'eux sur leurs besoins, les lacunes et les freins auxquels ils sont confrontés. C'est un poste que l'on peut accepter avec enthousiasme mais qui ne fait pas l'objet d'une fiche de poste ni d'un cadre très précis. D'où, souvent, un sentiment d'isolement, notamment lors du recueil de la parole, qui n'est pas si simple. L'enjeu est de ne plus rester silencieux, de partager des expériences, de mutualiser des ressources.

**Mme Chrystèle Jongenelen.** Depuis 2020, le Centre national de la musique (CNM) demande que les représentants légaux ou désignés d'une structure soient formés. Ce principe a été acté en 2023. L'Association du soutien pour le théâtre privé (ASTP) demande au minimum une formation de sept heures.

**Mme Laurence Raoul.** Au sein de l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), où nous siégeons tous, nous avons demandé et obtenu des déplaçonnements afin que les actions de formation dans ce domaine, pour les référents mais pas seulement, soient libres d'accès, que leur financement soit assuré – dans la limite, bien sûr, des fonds de cet opérateur de compétences (OPCO).

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais revenir au lien entre formation ou prévention et subventions, qui m'apparaît encore peu clair.

Le producteur ou le responsable de la structure doit avoir suivi les formations pour bénéficier des aides de l'ASTP ou du CNM. Ce type d'obligation existe-t-il aussi dans le théâtre public pour les directeurs de compagnie ?

Les collectivités qui accordent les subventions demandent-elles la preuve de la formation ?

Tout cela pourrait-il être uniformisé, à partir des bonnes pratiques qui existent dans certains endroits ?

**M. Vincent Moisselin.** Pour le moment, les collectivités coupent, et dans tous les budgets ! C'est plutôt à cela que nous sommes attentifs ces temps-ci...

Les choses évoluent, mais nous ne pouvons pas pousser les feux à ce sujet compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales. En tout cas, les dispositifs se déploient et ce type de demande est de plus en plus fréquent. Cela ne nous pose pas de difficulté puisque nous formons sans cesse. Je ne suis pas sûr du chiffre à 100 %, mais je pense que la proportion de dirigeants d'entreprise – cadres, encadrants, administrateurs généraux – qui sont formés est d'au moins 80 %, et, comme nous l'avons dit, il en résulte souvent que les salariés sont formés à leur tour.

Le SYNDEAC envisage même désormais la mise à jour des formations pour les personnes déjà formées. En deux ans, il s'est passé énormément de choses, des jurisprudences se sont constituées. Nous proposerons donc prochainement une deuxième formation, peut-être pas aussi longue que celle qu'elle viendra compléter, mais qui permettra d'entretenir le niveau de compétence.

**Mme Aurélie Foucher.** Le recyclage des formations est une vraie question. Nous pouvons nous féliciter du fait que près de 80 % de nos encadrants aient été formés ; toutefois, il y a formation et formation. Ces encadrants sont ceux qui sont en lien avec les équipes ou ont une délégation pour s'occuper d'elles. Mais, dans un monde idéal, chacun devrait être formé précisément à l'endroit où il est.

Je pense aux directions artistiques. Dans les entités adhérentes à mon organisation, la plupart des coordinations artistiques sont assurées par des artistes qui sont eux-mêmes intermittents dans les structures dont le financement repose sur le projet qu'ils incarnent. Je trouverais intéressant – nous nous en étions ouverts au ministère de la culture, à sa délégation musique et à sa haute fonctionnaire chargée de l'égalité et de la diversité – que l'on sensibilise les personnalités à fort potentiel d'encadrement artistique au fait que lorsqu'on assure une direction artistique, même quand on est intermittent, on n'est pas seulement le collègue des gens avec qui on travaille. On peut être celui qui décide qui va revenir travailler pour la production suivante. On a une place particulière. Il y a encore du chemin à faire pour parvenir à cette prise de conscience. C'est une modalité de formation spécifique, différente de celle d'un directeur de théâtre, d'un directeur de festival ou d'un administrateur général. Qu'est-ce que j'incarne et qu'est-ce que cela peut induire pour les autres ? C'est une question de positionnement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est une réflexion très intéressante : il s'agit d'un angle mort. Mais cet aspect fait partie de la spécificité de votre secteur.

Le document que vous nous avez transmis comporte des chiffres effarants sur le caractère masculin des équipes artistiques. Les donnez-vous aux financeurs ?

**M. Vincent Moisselin.** Le document est public et nous l'adressons évidemment au ministère de la culture et à toutes les DRAC. Ce travail de comptage annuel de la présence des artistes femmes dans les distributions et programmations des théâtres publics est mené depuis cinq ans ; il y a eu des progrès les trois premières années, mais on constate maintenant une

espèce de plafond. Notre objectif était d'atteindre la parité réelle en cinq ans ; nous en sommes encore loin. C'est un énorme problème. Nous allons donc procéder à des entretiens individuels avec les directions.

Les mauvais chiffres sont souvent dus à quelques très mauvais élèves alors que, globalement, les résultats ne sont pas si négatifs. Par exemple, les centres dramatiques nationaux atteignent presque la parité ; le fait que des établissements dirigés par des artistes soient les plus attentifs à la situation des artistes est un très bon signal.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si je comprends bien le document, le problème est que d'importantes structures publiques, qui concentrent les budgets, sont davantage dirigées par des hommes que par des femmes.

**Mme Anne Monfort.** C'est un peu plus compliqué.

Il existe des inégalités certaines : on arrive à 46 % de centres dramatiques dirigés par des femmes, donc à une quasi-parité ; mais les femmes gèrent les plus petits centres et un tiers seulement des budgets – comme d'habitude. De plus, jamais une femme artiste n'a été nommée à la tête d'un deuxième centre dramatique après en avoir dirigé un premier. Les mandats sont de dix ans au maximum. Beaucoup d'hommes quittant la direction d'un « petit » centre dramatique se voient confier celle d'un gros centre où ils gèrent beaucoup d'argent. Pour les femmes, cela n'existe pas. Elles en dirigent un, en général petit, et ça s'arrête là : « Merci, bonsoir, vous commencez à être un peu âgée par ailleurs. »

Le livret que nous vous avons transmis présente le comptage interne à nos adhérents – nous avons tenté cette démarche pédagogique. La progression la moins forte concerne l'écriture. En 1924, *Le Cri de Paris* se demandait pourquoi il y avait peu de femmes auteurs dramatiques ; cent ans plus tard, on arrive toujours à la même conclusion – il y en a, mais leurs œuvres ne sont pas jouées et elles sont moins payées.

Par ailleurs, les aides déconcentrées relèvent du ministère de la culture et des structures déconcentrées en région.

On constate là, comme d'habitude, un « plancher collant », comme disent les Québécois et Québécoises : à la sortie des écoles d'art dramatique, le chiffre est de 50 %, mais il décroît à mesure que l'on monte dans les hauteurs. Ce qui recoupe la question précédente : les compagnies les plus riches, donc qui ont le plus fort potentiel d'emploi, sont dirigées par des hommes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il existe des indicateurs plutôt positifs. La carrière étant longue avant de prendre la direction d'un centre dramatique, n'y a-t-il pas simplement un effet retard ? Cette hypothèse ne vaudrait pas pour l'écriture, où les choses ne bougent pas ou guère, malgré les actions et les aides. Mais pour les postes de direction, je pense que l'on va dans le bon sens et que le retard ne peut pas être rattrapé d'un coup. Il est possible d'organiser en un an un festival dont on décide qu'il sera paritaire ; pour les centres dramatiques, l'évolution ne peut être que progressive, car les changements de direction n'ont pas lieu tous les ans.

Pour les compagnies de théâtre qui sont associatives, voyez-vous des lacunes à combler ou des éléments à améliorer au niveau législatif ? Je pense, par exemple, à l'application du code du travail aux membres d'une association.

Pour faire de la prévention, la formation suffit-elle ou y a-t-il des actions spécifiques à mener ?

J'aimerais enfin aborder les nouveaux métiers, comme la coordination d'intimité, dont on parle beaucoup à propos du cinéma mais qui n'est pas sans pertinence au théâtre, où le rapport direct au public s'ajoute à la nudité et à l'intimité. Ce métier se développe-t-il ? Pourrait-il être mutualisé entre le cinéma et le spectacle vivant ?

**M. Sébastien Justine.** Dans notre branche, 98 % des structures sont des associations. Pour mon organisation et le NSNP, les structures de droit public – régies, syndicats mixtes, etc. – font exception. Ces associations sont soumises aux mêmes règles et relèvent de la convention collective.

En ce qui concerne la coordination d'intimité, les exemples dont nous disposons viennent d'outre-Atlantique et du monde anglo-saxon en général : les États-Unis, le Canada ont beaucoup développé ces métiers, à la fois dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel et dans celui du spectacle vivant. Une étude d'observation menée par la Fédération internationale des acteurs et que l'on nous a récemment présentée dans le cadre du dialogue social européen montre que, souvent, les coordinateurs d'intimité exercent dans les deux secteurs. Néanmoins, il existe effectivement des spécificités dans le spectacle vivant : au rapport direct au public s'ajoute la temporalité. Un tournage occupe un temps relativement court dans la durée d'exploitation d'une œuvre et l'artiste ne joue plus une fois qu'il est terminé, alors que nous cumulons le temps de la répétition, où les coordinateurs d'intimité sont déjà présents, et celui de la représentation, où ils le sont davantage et doivent pouvoir intervenir au besoin. De plus, au stade de la représentation, on répète chaque jour les mêmes scènes.

Outre ces spécificités, il est aussi nécessaire de réfléchir aux compétences que requièrent ces métiers. On constate qu'ils sont exercés par des personnes aux profils divers : d'anciens juristes, mais aussi d'anciens danseurs, en raison de l'aspect chorégraphique du travail.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Avez-vous du recul sur l'action des référents ?

C'est M. le rapporteur, je crois, qui disait lors d'une autre audition que ce n'était pas la parole qui s'était libérée, mais l'écoute qui était plus répandue. Avez-vous aussi cette impression ?

Insistez-vous pour que les témoins signalent les faits ? Parfois, ils sont en difficulté car leur témoignage est considéré comme une dénonciation, qui peut être malvenue dans le secteur.

**Mme Aurélie Foucher.** La cellule d'écoute est également accessible aux témoins. Il était important pour nous qu'elle le soit car, souvent, les signalements sont transmis plutôt par ricochet.

Nous pouvons tous nous approprier la phrase de M. le rapporteur. L'écoute s'est modifiée, y compris la nôtre après tout le travail que nous avons fait. Nous souhaitons que cela continue.

**Mme Laurence Raoul.** Nous sommes tous très sensibles au problème des témoignages. Ce que les témoins potentiels craignent, c'est d'être déloyaux envers leur entreprise en dénonçant même une infraction grave et d'avoir moins de chances de trouver un

emploi dans cet univers très précaire. Outre la cellule, nous avons donc proposé un système permettant la confidentialité.

**M. Sébastien Justine.** Dans la procédure d'enquête, nous devons appliquer les préceptes propres à toute enquête : confidentialité, contradictoire, etc. Nous y avons beaucoup réfléchi dans le cadre de notre accord de branche. C'est d'ailleurs en cherchant à garantir ces principes, pour que les gens ne redoutent pas des difficultés professionnelles s'ils témoignent, que nous en sommes venus à créer une boîte à outils.

Le développement de l'écoute est clairement l'axe principal des outils et des formations que nous proposons. Il s'agit d'apprendre à ceux qui sont aux responsabilités la manière d'accueillir la parole.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quand il y a des mineurs sur un plateau, comment s'assurer des antécédents d'un intervenant ou de l'interdiction d'entrer en contact avec des mineurs qui pourrait peser sur lui ? Ne pensez pas que mon jugement soit fait à ce sujet : c'est une question très compliquée qui a aussi trait au respect de la vie privée.

**M. Denis Declerck.** Quand un mineur est employé dans un spectacle, une autorisation administrative est examinée par les services de l'État sous l'autorité du préfet. Celui-ci a accès au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV). Des recoupements sont donc possibles quand un enfant a été victime d'infraction. Mais l'équivalent n'existe pas pour les personnes amenées à entrer en contact avec des mineurs dans le cadre d'un spectacle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'autorisation administrative ne permet pas de vérifier leurs antécédents.

**M. Denis Declerck.** Il faut donc probablement muscler le dispositif.

Monsieur le rapporteur, notre organisation syndicale, qui assurait jusqu'à une date récente le secrétariat de la convention collective du spectacle vivant privé, a proposé la création d'un CCHSCT. Nous n'avons pas encore réussi à convaincre l'ensemble de nos partenaires au sein de la convention collective d'avancer concrètement sur cette voie.

S'agissant des modalités novatrices de lutte contre les VHSS au-delà de la formation et de l'information, je laisserai la parole à Mme Jessie Varin, membre de notre comité de direction et qui s'occupe de cette question au sein de notre syndicat.

**Mme Jessie Varin, directrice artistique de La Nouvelle Seine.** En tant que directrice d'une salle de spectacle d'humour, je représente un domaine assez jeune, où tout est à faire. Après avoir été bousculés, il y a quelques mois, par un MeTooStandUp et une enquête poussée de Mediapart, nous avons créé une charte des comedy clubs – des lieux en pleine expansion, qui fédèrent un grand nombre d'artistes et drainent beaucoup de spectateurs. La charte a été écrite aussi simplement qu'elle a été diffusée. Environ 250 personnes l'ont signée, ce qui représente quelque 90 comedy clubs partout en France. Les artistes étaient au courant, comme les spectateurs et les clients. Depuis, nous n'avons eu aucun signalement : elle a figé les VHSS autour du stand-up. Des remarques sexistes perdurent évidemment, surtout dans le monde de l'humour où la frontière est très fine. Nous avons conçu un petit kit de communication très simple, avec des stickers, qui a fait beaucoup de bien à ce milieu, en libérant la parole. C'est une toute petite initiative qui a eu des répercussions assez fortes, pour les artistes femmes notamment, qui ont réussi à s'exprimer beaucoup plus librement sur des sujets plus intimes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À notre grand étonnement, pas une audition ne se passe sans que l'on mentionne une charte ! Il y a donc bien un sujet à creuser. Y a-t-il une clause éthique dans le contrat de stand-up ? Y réfléchissez-vous ? Est-elle impossible à inscrire ?

**Mme Jessie Varin.** Je vais vous lire un extrait de notre charte, qui a fait un peu débat : « Dans ce comedy club, aucune censure n'est appliquée sur les textes des artistes qui assument leur liberté de penser, d'écrire, de rire et de faire rire dans le respect des valeurs de non-discrimination portées par ce lieu. » La rédaction de cet article a demandé une grande réflexion ; les patrons de comedy clubs craignaient une censure.

Ces lieux sont très peu encadrés – c'est aussi pour cela que nous nous sommes associés à Derrière le Rideau. N'importe qui peut décider d'organiser un comedy club ; il n'y a aucun accompagnement. Quand la charte a été diffusée, nous avons reçu beaucoup de demandes de formation, mais de personnes qui n'étaient pas forcément des dirigeants d'entreprise. Nous avons étendu notre champ d'action et créé un événement relatif à la formation, qui aura lieu au mois de mars, pour lequel nous avons reçu un soutien du CNM.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La charte concerne le spectacle et non les comportements hors de la scène. Qu'en est-il de ce point de vue ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Y a-t-il une réflexion autour de loges non mixtes ? Dans les contrats avec vos artistes, y a-t-il des clauses éthiques et des rappels de la loi ? Êtes-vous assurés contre le risque d'une interruption de spectacle due à des violences sexistes et sexuelles, et des dépôts de plainte ?

**Mme Aurélie Foucher.** Concernant les loges, on ne nous a pas fait part de difficultés particulières. Cela peut peut-être poser un problème dans des lieux qui ne sont pas dédiés au spectacle – je pense notamment aux musiques de patrimoine qui utilisent parfois des lieux de culte assez mal équipés.

Nos contrats comprennent une clause, aux termes de laquelle l'employeur s'engage à garantir un environnement de travail épanouissant et sécurisant, en veillant au respect de chaque individualité dans le collectif. Elle précise que nous menons une politique active de prévention des violences sexistes et sexuelles, avec l'affiche informative de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) et les coordonnées des référents.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce n'est donc pas un engagement du comédien à bien se tenir ?

**Mme Aurélie Foucher.** On considère que la loi l'y oblige.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La loi n'est pas très connue. Surtout, vous savez bien qu'elle ne suffit pas pour empêcher la commission des violences sexistes et sexuelles.

**Mme Laurence Raoul.** La question des loges demanderait une analyse un peu plus approfondie. Il est préconisé d'y afficher les alertes, parce que c'est un endroit où l'on a le temps de lire.

Sur l'encadrement, en tant qu'entreprise, nous ne pouvons demander que le bulletin n° 3 du casier judiciaire.

Quant aux assurances, nous nous sommes penchés sur cette question. Lorsqu'une tête d'affiche fait l'objet d'une dénonciation dans la presse, les directions des lieux se retrouvent très démunies. Nous réfléchissons avec des agents d'assurances pour essayer de mutualiser cette question majeure.

**M. Denis Declerck.** Dans le spectacle vivant privé, les règlements intérieurs contiennent une clause spécifique sur la lutte contre les VHSS. Elle renvoie à la convention collective et à l'accord de branche, aux articles du code du travail relatifs aux sanctions encourues, à la cellule d'écoute Audiens et à la liste des conseillers conventionnels. En l'absence d'un CCHSCT, c'est un moyen de tracer les faits réels ou supposés dans les entreprises.

**Mme Aurélie Foucher.** Sur nos quelque 220 adhérents, aucun festival n'est assuré contre les risques VHSS. C'est très cher. Les contrats d'assurance sont assez basiques dans nos structures, dont le contexte économique est particulier. Contrairement au cinéma, dans notre secteur, il y a beaucoup de dates uniques. Nous avons parfois recours à des artistes intermittents qui peuvent faire l'objet d'un signalement. Quand la structure employeuse nous appelle pour prendre conseil, nous prônons l'obligation de santé et de sécurité et l'orientons vers une mesure conservatoire. Elle suspend donc quelqu'un avec qui elle avait signé un contrat de travail, c'est-à-dire qu'elle continue de le rémunérer, tout en devant recruter quelqu'un d'autre. Cela paraît très anecdotique, mais vu le nombre des signalements, cela commence à peser sur l'économie des structures. Le Fonds national pour l'emploi dans le spectacle (Fonpeps) ne permet malheureusement pas de recourir à une aide spécifique dans le cas où l'on fait bien son travail et où l'on prend une mesure conservatoire. Il est très important de pouvoir élargir la cellule d'écoute. Les structures sont très fragiles et le problème est systémique. On doit agir à tous les endroits et apporter aux entreprises tous les moyens d'agir correctement pour les victimes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous vous transmettons un questionnaire pour que vous complétiez vos réponses, le cas échéant. Nous sommes également preneurs de vos chartes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous vous remercions pour vos réponses. Si nous avons des questions supplémentaires, nous nous permettrons de vous réinterroger, par écrit ou lors d'une nouvelle audition.

\*

\* \*

**26. Audition, ouverte à la presse, de M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS, opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement (jeudi 12 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous recevons ce matin M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS, qui est l'opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

L'AFDAS est un guichet unique pour la formation et l'accompagnement des carrières des salariés, des intermittents du spectacle et de l'audiovisuel et des artistes-auteurs.

Depuis le début de nos auditions, nous entendons très régulièrement parler de votre action en matière de formations relatives à la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS). Il nous a dès lors paru indispensable de vous entendre dans le cadre de cette commission d'enquête.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Avant de vous céder la parole pour des propos liminaires, je rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure ».

*(M. Thierry Teboul prête serment.)*

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Parmi les missions de l'AFDAS se trouve en effet la participation à la professionnalisation des acteurs du secteur. Je me concentrerai, lors de cette audition, sur le secteur du spectacle vivant et enregistré. Depuis 2020, nous sommes fortement sollicités par les partenaires sociaux — tout autant du côté des organisations syndicales que des organisations patronales — pour construire une véritable politique de formation sur la lutte contre les VHSS.

Après une période de tâtonnements, nous sommes aujourd'hui dans une logique de mise à l'échelle de ces politiques de formation.

Il nous a d'abord fallu trouver des contenus et des formats ainsi que toute l'agilité nécessaire pour les faire correspondre à des modes de création, de production et de diffusion qui ne facilitent pas l'instauration d'une culture de la prévention, car les personnes sont souvent de passage.

Il n'est pas facile de procéder à une institutionnalisation du sujet dans la durée. En matière d'ingénierie, nous nous sommes ainsi attachés, avec les équipes de l'AFDAS, à fabriquer des parcours qui rencontrent l'adhésion des professionnels.

Les acteurs, la gouvernance de l'AFDAS et les partenaires sociaux ont pris toutes les mesures nécessaires pour éviter un effet d'éviction de ce type de formation par rapport à une autre formation, ce qui constituait un enjeu majeur. Pour cela, nous avons levé un certain nombre de carences et réservé des budgets spécifiques. Ainsi, l'année dernière, nous avons consacré près de 1 million d'euros sur les 800 millions d'euros de notre budget à ces formations.

Nous sommes donc dans une logique de passage à l'échelle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour ces précisions. Nous avons beaucoup entendu parler de vos formations et de l'utilité du travail effectué par l'AFDAS.

Compte tenu de votre position et de l'expérience acquise à travers ces formations, quels obstacles persistent selon vous pour obtenir un véritable changement de comportement et un plus grand respect dans les secteurs du cinéma et du spectacle vivant ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Contrairement à ce que l'actualité médiatique pourrait laisser penser, je constate davantage de raison, et moins de passion, dans le traitement de ce sujet. Cette première phase de passion, qui était nécessaire pour poser ces questions sur la table, me semble quelque peu derrière nous. Je précise que j'évoque ici le monde du travail et non le monde artistique en tant que tel.

Ce sujet n'était pas traité jusqu'alors, car on considérait que le travail dans le secteur de la culture n'en était pas vraiment un. Il nous a fallu opérer un recadrage. En effet, dans la mesure où il s'agit d'un travail, le code du travail s'applique. L'un de nos principaux objectifs a été de réinscrire les activités de création, de diffusion et de production dans un cadre de travail, ce qui n'avait pas toujours été bien pensé comme tel. En termes de prévention, nous réglerions peut-être un certain nombre de problèmes en rappelant le cadre, notamment en définissant mieux les frontières entre-temps de travail et temps personnel, particulièrement floues dans le secteur culturel.

La liberté de création ne peut pas être opposable à un cadre de travail.

Ce sujet a été beaucoup évacué par le passé. Le temps est au procès du passé, mais j'ai le sentiment que nous sommes entrés dans une autre phase, comme en témoigne l'intérêt pour des formations, notamment en management, auxquelles peu d'attention était auparavant portée dans ces structures.

Bien que le terme lui-même, et ses contingences idéologiques, aient pu précédemment être écartés d'un revers de main par le monde du spectacle vivant et enregistré, ce dernier développe aujourd'hui sa propre doctrine de management. Après tout, nous ne sommes pas obligés de faire de l'importation idéologique en même temps que nous importons sémantiquement cette question dans nos structures.

À partir du moment où nous identifierons des liens de subordination, nous aborderons différemment la question de la déviance sur les tournages, les festivals ou les scènes de théâtre. C'est le vrai tournant que nous prenons aujourd'hui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pensez-vous que les formations sur les VHSS ont joué un rôle dans cette évolution ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Je le crois en effet, car, dans les contenus que nous avons élaborés, il y a toujours l'idée de réinscrire le traitement et la prévention des VHSS dans un cadre de travail.

Si le secteur culturel passe médiatiquement pour le vilain petit canard, il me semble au contraire presque en avance par rapport à d'autres secteurs, qui devraient s'inspirer des questions que nous nous sommes posées. De par son exposition, le monde de la culture est rapidement mis en lumière en cas de problème mais, plutôt que recevoir des leçons, il pourrait au contraire, parfois, en donner.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je souhaite rebondir sur votre remarque concernant le sentiment que le travail n'en serait pas vraiment un dans le secteur culturel. Je note qu'il s'agit évidemment d'un travail, parfois difficile.

Nous avons constaté, même si nous sentons que cela s'arrange, un manque global de formation en matière de droit du travail. Il ressort de nos auditions que nombreux sont ceux qui ne disposent pas d'une connaissance aiguë du code du travail, de l'encadrement et des règles relatives au rapport employé-employeur, notamment des obligations de l'employeur en

matière de protection de la santé mentale et psychique de l'employé. Proposez-vous des formations spécifiques sur le code du travail ? Si ce n'est pas le cas, envisagez-vous d'en proposer ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Concernant les relations de travail, nous constatons actuellement une forte demande du secteur pour un accompagnement en matière d'ingénierie de formation, après une période où les logiques d'importation ont primé.

J'ai plutôt l'impression qu'il existe aujourd'hui une demande pour que nous fabriquions des programmes de management spécifiquement dédiés à la culture, prenant en compte les particularités des processus de création, de diffusion et de production. L'AFDAS a publié, sous ma coordination, un ouvrage intitulé *Pour en finir avec les idées fausses sur le management dans la culture*. Il faut d'abord désapprendre certaines pratiques pour réapprendre à travailler.

Des expériences très intéressantes sont menées, telles que la création, par l'organisation d'employeurs Ekhoscènes, de la formation au management « Quel cap ? », suivie conjointement par un dirigeant et un salarié afin de repenser ensemble un *new deal* social au sein de l'entreprise autour de ces questions de relations de travail.

Nous assistons donc à une effervescence quasi créatrice au sujet du management dans le secteur culturel. Bien que nous n'en soyons pas encore à la phase de mise à l'échelle ni d'industrialisation, nous utilisons ces premières expériences pour les modéliser et les diffuser plus largement.

Nous gagnerons à développer, presque en amont, ce type de formations de lutte contre les risques psychosociaux et les VHSS.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faut savoir dans quel cadre on les applique.

Nos auditions ont effectivement révélé une transition d'un processus de création basé sur le don et la vocation vers un processus de travail formalisé en tant que tel. Certains acteurs étaient conscients d'être dans une relation de travail mais celle-ci était souvent floutée afin de dépasser les horaires et les contraintes.

Cette situation soulève également des enjeux financiers, dont nous avons mesuré l'ampleur au sein de cette commission et qui jouent également un rôle.

Vos formations sont-elles payantes pour les structures ? Quel budget représente le suivi d'une formation ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Nous finançons les formations mais ne les dispensons pas. L'AFDAS est l'OPCO qui accueille les demandes et les finance auprès de ceux qui ont des droits à la formation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous intervenez donc dans le cadre des droits à la formation.

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Tout à fait. C'est pour cela que nous veillons à ce qu'il n'y ait pas d'effet d'éviction entre, par exemple, la formation sur les VHSS et d'autres formations liées au cœur de métier. Notre volonté politique est forte dans ce

domaine. Ainsi, nous avons décidé d'affranchir ces formations de toutes contraintes financières et avons isolé un budget de 1 million d'euros spécialement dédié à ce sujet sur le budget total d'environ 50 millions d'euros destinés à la formation des intermittents du spectacle. De plus, ces formations sont affranchies de toute carence. Si un intermittent du spectacle se forme sur ce sujet, cela ne l'empêchera donc pas de demander une autre formation liée à son cœur de métier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est intéressant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous collaboré avec le centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sur les formations obligatoires pour l'obtention de leurs aides ? Avez-vous des retours sur ces formations et des suggestions d'amélioration ? Le CNC lancera, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, un nouveau cycle de formation plus large, avec un budget conséquent, d'environ 2 millions d'euros.

Par ailleurs, les intermittents du spectacle ne savent pas forcément à l'avance à quel moment ils disposeront de temps pour effectuer une formation. Rencontrez-vous une difficulté particulière de ce fait ?

Enfin, pourriez-vous nous donner un aperçu des types de formations proposées avec le budget de 50 millions d'euros dédié aux intermittents du spectacle, en dehors de celles qui concernent les VHSS ? Certaines formations pourraient en effet être utiles à l'appréhension de ces sujets.

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Auparavant, nous avions deux offres distinctes, ce qui posait problème. En effet, le CNC proposait une formation de sensibilisation sur la lutte contre les VHSS d'une demi-journée pour les producteurs, tandis que nous avons bâti en parallèle une formation d'un à trois jours pour les managers, référents, donneurs d'ordres ou intermittents — car nous avons estimé que les premières violences avaient lieu entre pairs et ne s'inscrivaient pas toujours dans une relation de subordination. La durée d'un à trois jours a pu constituer un frein, car il est difficile de consacrer trois jours à une formation.

Au début de l'année 2024, nous avons convergé avec le CNC, dont le marché de formation arrivait à son terme, afin de créer une offre unique pensée à partir des formations que nous proposons respectivement.

L'ingénierie d'un programme, qui fera foi pour témoigner de la formation sur le sujet des VHSS et déclencher les aides du CNC, nous a été confiée. Nous avons donc construit un programme hybride, comprenant une demi-journée à distance sur les aspects réglementaires et légaux et une demi-journée en présentiel sur le cadre de travail à fixer lors d'un tournage. La première partie n'est à suivre qu'une fois, tandis que la seconde partie doit être suivie en présentiel avec les équipes pour chaque tournage. L'idée est d'être dans une logique de formation-action, visant à se former à nouveau tout en se fixant ensemble un cadre de travail pour toute la durée du tournage.

Nous pourrions vous faire un retour sur ce programme, qui commencera le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ces formations, coûtant 1 500 euros chacune, ont été planifiées pour 200 à 300 tournages par an.

Par ailleurs, nous poursuivons toutes les actions que nous menons en parallèle, telles que l'ingénierie d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) pour le métier de

coordinateur d'intimité, qui sera déposé au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et bientôt éligible à nos financements.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La formation de coordinateur d'intimité est-elle prévue uniquement pour le cinéma ou également pour le spectacle vivant ? En outre, quel type de formation est envisagé, étant donné que ce métier semble nécessiter une formation approfondie et diplômante ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** La formation de coordinateur d'intimité est diplômante puisqu'elle est proposée dans le cadre d'un CQP, qui est un diplôme de branche. Il ne s'agit pas d'une compétence socle, comme dans le cadre de la prévention contre les VHSS, mais d'un métier, qui nécessite donc une certification. Nous avons opté, pour le moment, pour un CQP en raison de la facilité et de la rapidité de sa mise en œuvre.

Nous avons également un projet de programme relatif à l'encadrement des enfants sur les tournages, dont nous tâchons de rendre cohérente l'ingénierie pédagogique et financière, assurant ainsi la viabilité de l'offre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Concernant les formations de coordinateurs d'intimité, le processus est-il sur le point d'aboutir ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Le dossier permettant l'inscription au RNCP est pratiquement achevé. Un dernier comité de pilotage a eu lieu. Le dossier sera ensuite déposé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La formation débutera-t-elle à partir du mois de janvier ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Il existe tout de même un délai. France compétences a reconnu que ce métier pouvait devenir prioritaire, ce qui permettra une inscription assez rapide au RNCP, et un déploiement effectif au cours du premier semestre de l'année 2025.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le projet de formation des coachs d'enfants nous a semblé, lors des auditions que nous avons menées, beaucoup plus flou.

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Ce projet est en effet moins mature.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment procédez-vous pour créer une certification pour la formation de coach d'enfants ? Quel est le contenu de cette dernière ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Lorsque nous fabriquons une certification ou un diplôme, nous suivons un processus classique. Nous commençons par réunir des professionnels pour définir un référentiel d'activité, à partir duquel nous élaborons un référentiel de compétences, puis un référentiel de formation et de certification. Cette approche est importante, car elle nous permet de travailler à partir des besoins réels de l'activité.

Nous réunissons donc des professionnels pour qu'ils définissent les contours de ce type de métier. Notre rôle est d'apporter notre expertise en ingénierie pédagogique, car les professionnels du secteur ne sont pas toujours familiers avec la distinction entre activité, compétence et formation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Existera-t-il une validation des acquis pour les personnes déjà expérimentées dans le domaine de la coordination d'intimité ? Il serait regrettable que l'expérience de ces personnes, notamment celles ayant suivi des formations américaines, ne soit pas reconnue.

Par ailleurs, comment vous adaptez-vous à l'évolution rapide de ces métiers ?

Concernant la formation de coordinateur d'intimité, combien de temps a-t-il fallu entre l'identification du besoin et la finalisation de la formation ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** La préparation et l'ingénierie ont duré une bonne année. Nous avons la chance d'avoir obtenu de France compétences une inscription urgente au RNCP, mais cela peut prendre plus de temps sans cela.

Dans le secteur de la culture, nous ne fabriquons pas de grandes cohortes, et nous avons dès lors du mal à être entendus et à faire valoir nos diplômes. Les organismes de labellisation s'interrogent souvent sur la pertinence de certifier des formations pour un nombre restreint de professionnels. Or, je ne me pose pas cette question, car il est très important de consacrer une formation comme un métier à travers sa diplomation et sa certification.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Concernant les coaches d'enfants, envisagez-vous de demander les extraits de casier judiciaire ? Comment peut-on empêcher une personne condamnée à ne plus être en contact avec des enfants d'exercer ce métier ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Il est compliqué de réaliser un contrôle d'honorabilité même si c'est indispensable. Ce sujet est encore plus prégnant dans le secteur du sport, où l'absence de contrôle d'honorabilité a fait l'objet d'une prise de conscience tardive. Ce point soulève la question de la responsabilité des ministères, qui pourraient réglementer davantage, à l'instar de ce que fait le ministère de l'Intérieur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Des ajustements législatifs ont été apportés depuis 2021. Un dispositif a été créé à la suite d'un certain nombre d'affaires.

Quel est le coût de ces formations et qui les finance ? Existe-t-il des prérequis ou un niveau de diplôme exigé pour les formations de coach d'enfant ou de coordinateur d'intimité ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Je vous adresserai l'intégralité du programme.

Par ailleurs, ces formations sont financées par les fonds mutualisés de l'OPCO. Nous réglons cette facture au même titre que d'autres formations.

Concernant le spectacle vivant, la dynamique dans laquelle nous sommes crée un effet d'émulation très fort. Notre coopération avec le CNC a lancé des discussions avec le centre national de la musique (CNM). Des plannings de travail sont prévus avec le CNM et l'association pour le soutien du théâtre privé (ASTP) afin de tenter de trouver, à partir de la base de formation, un système à peu près équivalent. Dans la mesure où la base de formation est déjà établie, il est maintenant assez facile de la décliner et nous pourrions consacrer le temps dont nous disposons à l'ajustement, pour le secteur du spectacle vivant, de ce qui a été réalisé pour le spectacle enregistré.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourriez-vous nous transmettre le catalogue des formations ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Ce serait fastidieux, car nous accompagnons en théorie 220 000 intermittents du spectacle. L'accès aux fonds de formation professionnelle nécessite de témoigner de sa professionnalité, et donc de justifier de deux ans d'intermittence. Nos formations sont artistiques et techniques. Il faudrait donc que je vous distingue les deux chapitres.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Demandez-vous un extrait de casier judiciaire avant la certification ou cette démarche relève-t-elle de la responsabilité des employeurs ? Où est le bon endroit pour s'assurer qu'il n'est pas possible d'exercer le métier de coach d'enfants tout en ayant un casier judiciaire ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Cela relève plutôt de la responsabilité des employeurs à mon sens.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela signifie qu'il pourrait y avoir des coaches d'enfants certifiés ayant un casier judiciaire. Ce n'est pas possible. Vous voyez bien que cela ouvre une brèche.

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Sauf si c'est sanctionné dans le code du travail, qui dirait qu'il est incompatible d'être coach d'enfants et d'avoir un casier judiciaire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Où devons-nous, en tant que législateurs, mettre ce contrôle ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Il est compliqué de vous donner une réponse spontanée, car il faut s'assurer de la faisabilité. Ce qui m'inquiéterait, dans la première hypothèse que vous évoquez, est que, dans la mesure où la formation professionnelle est devenue un véritable marché libéralisé depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cela nécessiterait de faire confiance aux organismes de formation, car ce ne sont pas, pour l'AFDAS, des points de validation d'une demande de prise en charge. La logique qui prévaut est celle de la libre entreprise dans le champ de la formation ; on a vu à quoi cela a conduit concernant le compte personnel de formation (CPF) et l'apprentissage. Il ne me revient pas de juger le choix qui a été fait. Je remarque toutefois que, dans ce cadre, il sera difficile d'empêcher l'entrée en formation d'une personne pour cette raison. En revanche, il me semble plus aisé de réguler son recrutement et son embauche.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je crains que, si nous nous prévalons d'une certification de coach d'enfants, certaines petites structures ne vérifient pas systématiquement les casiers judiciaires. Nous réfléchirons à cette question, qui constitue un point important.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Constatez-vous une croissance de ces formations depuis leur mise en place ?

Par ailleurs, votre catalogue est vaste. Existe-t-il une mise en avant de certaines formations à des moments spécifiques ? Comment améliorer la visibilité de l'offre dans un catalogue si fourni ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Notre rôle d'OPCO est aussi de développer l'accès à la formation, avec une mission d'information et de communication à l'endroit des salariés, permanents ou intermittents. Nous réalisons donc de nombreuses opérations de communication sur ces sujets. Je rappelle que l'AFDAS compte

14 implantations régionales et que ce sujet est abordé en permanence dans l'accompagnement des petites et grandes structures. Nous sommes partenaires d'un certain nombre d'actions dans le secteur du cinéma, telles que, récemment, la remise d'un prix à une jeune technicienne ayant travaillé sur un film sélectionné au festival de Cannes. Nous surfons sur ces sujets afin de promouvoir ce type d'opérations au prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes — même si je ne fais pas la confusion avec la lutte contre les VHSS. Il existe donc une volonté forte du conseil d'administration de l'AFDAS de promouvoir ce sujet. À partir du moment où une enveloppe fermée est allouée à cette question, nos équipes et nos services ont pour mission de la promouvoir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pouvez-vous nous fournir des données chiffrées sur le volume de personnes formées, globalement et plus particulièrement sur le sujet qui nous préoccupe ? Vous avez mentionné des tâtonnements initiaux. Pouvez-vous préciser la nature de ces difficultés ? Ces tâtonnements étaient-ils d'ordre technique, pédagogique ou liés à l'adaptation au contexte spécifique du monde du spectacle ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Les tâtonnements concernaient le format des formations. Nous sommes en effet face à des professionnels — intermittents du spectacle, permanents ou producteurs — ayant une approche très utilitariste de la formation, liée à la nécessité d'actualiser ses compétences pour assurer son employabilité. Expliquer l'intérêt d'une formation préventive a été un vrai sujet d'« évangelisation ». Bien que ce point ait représenté une première difficulté, nous avons trouvé notre rythme, puisqu'environ 1 700 personnes ont été formées en 2023, contre 3 841 personnes formées et 1 035 actions de formation conduites en 2024, ce qui montre une montée en régime qui commence à satisfaire tout le monde.

Nous travaillons également sur la certification de ces formations. Sans en faire un permis de travail, nous envisageons de délivrer des *open badges* que les participants pourront ajouter à leur CV, augmentant ainsi leur employabilité, ce qui permet de contourner la perception d'inutilité de ces formations.

De plus, nous hériterons de la plateforme de formation des Jeux olympiques de Paris, qui sera ouverte aux 31 branches professionnelles. Nous prévoyons d'y intégrer la délivrance de badges vérifiables par les employeurs, ce qui permettra de retrouver la notion d'honorabilité et de désigner l'AFDAS comme tiers de confiance.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous pourrions envisager que certaines formations, relatives au bien-vivre ensemble et aux comportements, soient obligatoires, même si je sais que ce n'est pas l'esprit de l'intermittence. L'avez-vous imaginé ? Au sein des branches, l'idée que la formation à la lutte contre les VHSS soit obligatoire fait-elle l'objet d'un refus catégorique ?

Si cette formation était gratuite et prise en charge, nous pourrions imaginer que les intermittents la suivent pendant leurs périodes sans emploi — même si ce moment constitue souvent un moment de création. Vous avez en partie répondu à cette question en évoquant cette idée d'*open badges*, qui pourrait effectivement être intéressante.

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Je suggère d'observer d'abord les résultats de la conditionnalité des aides, qui est déjà une forme de contrainte. Les producteurs doivent désormais être vigilants quant aux personnes qu'ils emploient et à leurs pratiques. Aller plus loin dans un contexte déjà assez réglementé, où les techniciens ont déjà de nombreuses formations obligatoires, pourrait être problématique. De plus, il faut être

prudents et ne pas créer des obligations que nous ne pourrions pas mettre en œuvre, tant en termes de temps que de financement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un électricien a, par exemple, un certain nombre de prérequis en matière de sécurité. On pourrait se dire que la prévention des VHSS relève aussi de la sécurité. La question n'est donc pas complètement anodine. Dans la mesure où le fait de bien se comporter et de ne pas être à l'origine de blessure figure dans la formation d'un électricien, il devrait en être de même pour la formation des réalisateurs, chefs opérateurs, techniciens ou comédiens.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Actuellement, les référents VHSS présents sur les tournages, spectacles et festivals ont généralement suivi la formation du CNC ou une formation équivalente. Pensez-vous qu'il serait utile de créer une formation spécifiquement dédiée à ces référents VHSS ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** Cette formation existe et fait partie de notre catalogue.

Vos deux questions s'adressent aux gestionnaires de fonds ou aux citoyens.

Je suis d'accord avec vous sur le fait qu'il s'agit d'un risque tout aussi majeur que le risque lié à l'électricité.

Dans la mesure où nous sommes dans une phase de construction d'une offre, nous devons prendre en compte toutes les contraintes possibles. Or, il existe des sujets de financement de la formation professionnelle dans notre pays. Je jongle avec des priorités et il n'est pas toujours possible d'éviter l'effet d'éviction. En imposant certaines réglementations à un endroit, d'autres formations peuvent être écartées, par le bénéficiaire mais aussi par l'AFDAS. Je rappelle que nous gérons près de 800 millions d'euros. Or, force est de constater qu'au regard des budgets subventionnés, notamment par les régions et l'État, nous atteignons des niveaux de capacités de financement nous obligeant à faire des choix.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** D'où proviennent les 800 millions d'euros de vos fonds ? Ne pourrait-on pas envisager que ceux qui financent les films, à savoir les distributeurs et diffuseurs de films, participent eux aussi à la prévention de ces risques en amendant davantage la question de la formation ? Toute action de prévention et de formation permet d'éviter des accidents.

De plus, on pourrait imaginer que les polices d'assurance exigent un certain nombre de personnes formées ou un référent pour accorder une couverture. Il s'agit donc d'une économie à recréer. Auriez-vous des pistes de réflexion sur le financement et sur l'amendement de ce dernier ?

**M. Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS.** La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le financement de la formation professionnelle. Autrefois, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) vivaient des contributions légales – prévues par le Code du travail – et conventionnelles – décidées par les partenaires sociaux –, directement versées par les employeurs, ainsi que des fonds volontaires qui pouvaient leur être confiés. Depuis la loi de 2018, ces contributions sont versées aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), puis reversées aux OPCO via France compétences. Le montant à disposition des OPCO est déterminé à l'aide d'algorithmes et n'est pas toujours identique au montant des contributions versées par les entreprises.

Cette évolution a conduit à fléchir les fonds de la formation professionnelle vers le CPF et l'apprentissage. En effet, sur les 800 millions d'euros que nous gérons, 500 millions d'euros sont liés à l'apprentissage.

La lutte contre les VHSS étant à la fois un sujet de formation initiale et de formation continue, nous essayons d'introduire nos modules afin de les rendre obligatoires dans les écoles de théâtre et de cinéma. L'un de nos combats est d'infléchir les pratiques des professionnels d'aujourd'hui tout en mettant sur de bons rails les professionnels de demain. Nous utilisons les fonds à la fois pour la formation initiale et la formation continue.

Concernant les pistes de réflexion, la question de rendre la formation obligatoire se pose. Ce point pose la question de la manière de sanctionner cette formation. Par exemple, si nous voulons l'inscrire au CPF, il faudra procéder à une véritable certification, comme ce que nous faisons pour les coordinateurs d'intimité. Or, comme il ne s'agit pas d'un métier, ce n'est pas si simple que cela. Si les branches y sont favorables, je serai d'avis de déposer la formation que nous avons conduite depuis un an au répertoire spécifique du RNCP relatif aux habilités professionnelles pour favoriser l'employabilité des personnes formées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie beaucoup pour ces pistes intéressantes et innovantes. Vous pouvez nous faire part de tout élément que nous n'avons pas encore abordé et qui vous semble important.

\*

\* \*

## **27. Audition, ouverte à la presse, de M. Francis Renaud, acteur, réalisateur et scénariste (jeudi 12 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mesdames, messieurs, chers collègues, nous poursuivons nos auditions en recevant M. Francis Renaud.

Vous êtes acteur, réalisateur et scénariste. En 2017, vous avez publié l'ouvrage *La rage au cœur*, témoignage qui porte notamment sur votre parcours professionnel, dans lequel vous dénoncez le droit de cuissage auquel un directeur de casting a tenté de vous soumettre, les avances appuyées d'un réalisateur ainsi que les scènes de sexe non prévues qu'une réalisatrice vous a contraint à jouer. Vous avez d'ailleurs porté plainte contre deux de ces personnalités, mais vos plaintes ont été, à ma connaissance, classées pour cause de prescription.

Nous aimerions connaître l'impact de ce livre sur votre carrière. Vous avez fait l'objet de tentative d'intimidation avant sa parution et Olivier Marchal prévient, dans la préface, que vous risquez fort d'être blacklisté. Je voudrais que vous nous expliquiez si cela a été le cas et si vous pensez que la situation a évolué depuis cette publication, avec l'émergence des mouvements #MeToo, #MeTooGarçons et les prises de parole fortes d'Adèle Haenel, Judith Godrèche et d'autres.

Comment peut-on faire en sorte que la parole se libère et que les oreilles se débouchent ?

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale, ce dont je vous remercie.

Avant de vous céder la parole, je rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure ».

(*M. Francis Renaud prête serment.*)

**M. Francis Renaud, acteur, réalisateur et scénariste.** La situation n'a pas évolué : les lanceurs d'alerte sont toujours mis au ban. Nous faisons un métier magnifique, mais lorsque nous parlons, ce métier ferme les rideaux et c'est fini pour nous.

Monsieur le rapporteur, madame la présidente, nous avons tous un rêve en commun : devenir acteur ou actrice.

Mon histoire est celle aussi malheureusement de beaucoup d'autres, qui ont subi des violences physiques, psychologiques, verbales, sexistes et qui ont été mis au ban de la société. Nos bourreaux, ces prédateurs du vice, sont nombreux et exercent en toute impunité au-dessus de tout soupçon. Ils interviennent dans différentes activités du spectacle qui regroupent le cinéma, l'audiovisuel, le théâtre, la musique, le chant, la danse et dans bien d'autres professions.

Je ne suis pas du sérail et je ne suis pas un enfant de la balle. Je suis né en 1967 à Thionville en Lorraine, fils d'ouvrier. Mon père est mort alors que j'avais 4 ans. Pour ne pas sombrer, je me suis accroché à ce rêve, devenir acteur. Je suis monté à Paris en 1985.

Voici mon parcours, de figurant à acteur.

Je rencontre ce directeur de casting, Gérard Moulévrier, au studio de Boulogne-Billancourt en 1988, via une chargée de file, Pascale Béraud, qui me recommandera ce rendez-vous important pour ma carrière. Un personnage très influent. Connue de toute la profession, des agents artistiques aux acteurs et producteurs. Gérard Moulévrier me fera faire quelques silhouettes et petits rôles.

Pour nous faire connaître des directeurs de casting, nous devons faire des photos, un book et avoir un CV. Un portrait et une photo de plain-pied en général, que nous laissons dans les productions. Elles finissent le plus souvent dans une poubelle ou sur un bureau.

C'est comme ça qu'ils font leur marché.

Gérard Moulévrier m'invitera un soir au théâtre. Il me fera du genou tout au long de cette pièce. Je serai pétrifié, assis dans ce fauteuil. Je sentirai sa main, entre mes cuisses, me toucher le sexe. Je ne saurai pas réagir, tétanisé, voulant fuir ce lieu devenu glauque. La pièce s'achève, je n'ose pas le regarder. Il m'invite à saluer les acteurs dans leurs loges en sa compagnie. Il est tard, plus de métro. Je préfère partir. Il me raccompagnera en voiture, insistant. Me parlant d'un projet de film, *La sorcière* de Marco Bellocchio. Gérard Moulévrier me propose d'être son assistant, en plus d'un rôle dans ce film. Nous sommes arrivés en bas de chez moi. Il est lourd et pédant, il se rapproche et me prend par le cou et me dira ceci : « *Le droit de cuissage, ça existe. Pour réussir, il faut coucher* ».

Je le repousse. Je retire sa main d'entre mes cuisses et sors de sa Fiat 500. À cette époque, je n'ai pas encore d'agent artistique. Je vais raconter cette histoire à mes camarades de cours. Je ne travaillerai plus avec lui ni Pascale Béraud. Je continue à prospecter, à laisser des photos un peu partout dans l'espoir de pouvoir jouer.

Quelques années après, j'appelle une production qui prépare un film qui sera réalisé par Jean-Jacques Beineix, *IP5 : L'île aux pachydermes*.

Au téléphone, je me présente : « *Bonjour, je m'appelle Francis Renaud, je suis jeune acteur et j'aimerais rencontrer...* »

Je suis interrompu par une voix que je reconnais et qui me dira : « *Ce n'est pas trop dur le métier pour toi ?* » C'est Gérard Moulévrier au téléphone, et il raccrochera. Me voilà blacklisté. Je n'ai pas accepté ses avances. Je continue d'espérer, je vais de casting en casting.

Robert Donat, un directeur de casting, me demandera de me masturber devant sa caméra. Je partirai désappointé.

Anita Benoist, une directrice de casting, me recevra chez elle en talons aiguilles et porte-jarretelles, dans un peignoir ouvert, très provocante. Je partirai, lui laissant juste des photos.

Julie Philippe, directrice de casting, lors d'essai pour un épisode de *Commissaire Moulin*, me demandera d'y aller à fond et de la prendre par la suite dans son bureau, ce que je ne ferai pas.

J'ai 20 ans et je ne lâcherai pas, comme tant d'autres qui ont préféré abandonner.

Le pire est à venir et, pourtant, je m'accroche à ce rêve comme à la proue d'un navire en pleine tempête. Je rencontre, un samedi après-midi en 1990, André Téchiné, via le père d'un ami affichiste qui a une longue liste de numéros de téléphone de réalisateurs. Je vais donc appeler André Téchiné, qui décrochera.

Il me donnera rendez-vous dans un bistrot, L'Espoir, métro Maubert-Mutualité dans le 5<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Il est très vite familier et me paraît sympathique. Il me parle de sa tante, du Sud-ouest, de ses années aux *Cahiers du cinéma*. Je l'écoute, ébloui par ses mots. J'ai déjà vu *Barocco* et *Hôtel des Amériques*, je lui demande comment était Patrick Dewaere sur le film.

Il restera différent à cette question. Il me demandera de l'appeler dès le lundi pour que nous puissions nous revoir. Nous nous quittons, je rentre chez moi, des rêves plein la tête, je m'imagine déjà en train de tourner pour lui. J'avais fait une figuration en 1987 dans son film *Les innocents* avec Sandrine Bonnaire et Simon de La Brosse. Je vais revoir André Téchiné une fois par semaine durant plusieurs mois.

Il me parlera d'un de ses assistants, Michel Béna, qui prépare son premier long-métrage, *Le ciel de Paris*. « *Il a un rôle important pour toi dans son film !* » me confiera André.

André Téchiné me pose des questions et il écrit. Je lui parle de mon enfance, de la mort de mon père. D'une mère absente et qui reviendra un jour enceinte d'un autre homme après m'avoir laissé chez mes grands-parents paternels. D'une enfance maltraitée par un beau-père violent, trop violent, dans ses coups et ses paroles. D'un jeune frère qui arrive et que je déteste déjà. Lui l'enfant aimé, moi l'accident, me dira ma mère un jour.

C'est l'été, nous sommes à la terrasse d'un café. André Téchiné me prend la main et me caresse le bras en me disant : « *Francis, tu me perturbes, je n'arrive plus à écrire, il faut que tu ailles plus loin !* » Je suis stupéfait par sa demande que je refuse. Il se lèvera de table,

vexé, et partira après avoir payé l'addition. Il me rappellera pour que je rencontre Michel Béna qui prépare son film.

Je dois rencontrer Michel Béna chez lui. Il devait y avoir ce soir-là la scripte et quelques acteurs. Je vais me retrouver seul, face à face dans sa cuisine, pour dîner. Nous nous retrouverons ensuite dans son salon, assis côte à côte sur un canapé. Il y a une table basse avec le scénario et un plan de travail. Il me propose le rôle principal de son film, puis me dira : « *J'ai envie de te sucer.* » Je lui colle une droite. Il tombe à genoux en larmes en me disant : « *Va-t'en, fuis, c'est le diable, il a brisé ma vie, c'est un monstre !* », en parlant de Téchiné. Je rentre chez moi, furieux, et j'appelle André Téchiné le lendemain pour le voir. Je suis chez lui et je lui dis : « *J'en ai marre de vos histoires de cul !* » André Téchiné me répondra ceci : « *J'espère que tu n'as pas couché avec lui, car il est séropositif.* »

J'ai cru devenir fou. Je suis parti furieux, en colère. Comment a-t-il pu m'envoyer chez ce type ? Il savait, il aurait pu appeler les agents artistiques et les prévenir. Il aurait pu éviter la mort de Marc Fourastier, qui interprétera le rôle que j'aurais dû jouer et, malheureusement, Marc décédera du sida après le film, tout comme Michel Béna.

J'aurais pu coucher, moi aussi. Nous sommes des proies faciles, nous n'avons pas de nom, nous ne sommes pas encore connus dans la profession. Ils ne feront jamais ça à Vincent Cassel, Clovis Cornillac, Victor Belmondo, Louis Garel et j'en passe.

On me contactera quelques mois après pour me proposer de faire des essais dans un film d'André Téchiné, *J'embrasse pas*. Je suis assez surpris par cette demande. Je me rends à cette production pour faire des essais avec Philippe Landoulsi, un autre de ses assistants. Il me recontactera pour me dire que ça ne marche pas pour le rôle principal, mais il y a un autre personnage, le frère. J'y retourne une seconde fois, en vain. Je comprends alors le message de Téchiné à travers ces essais, de son pouvoir. Philippe Landoulsi m'invitera chez lui pour me parler d'un autre film qu'il prépare pour un autre réalisateur, Jean-Luc Raynaud. Il est plutôt agréable et courtois. Il habite dans un somptueux appartement rue Saint-Antoine, métro Saint-Paul. Il ne comprend pas pourquoi Téchiné ne m'a pas donné le rôle qu'interprétera Manuel Blanc, aux côtés d'Emmanuelle Béart. Il me trouve bon acteur. Je vais très vite me retrouver sous l'emprise de cet individu. J'avais pourtant résisté jusque-là, aucune compromission, rien.

Un jour, après avoir consommé une boisson, je vais me retrouver dans sa chambre ou sur son lit. Je ferme les yeux, je pense à autre chose. Il me fera une fellation et je partirai écoeuré. Il me donnera un billet de 500 francs, un Pascal, que je filerai à un SDF. La honte m'emporte, le silence aussi.

Il me rappelle pour déjeuner avec lui. Je vais jouer dans ce film de Jean-Luc Raynaud avec Guillaume Canet, Laurent Lafitte, un premier long-métrage, *Madame Verdoux*, un beau projet que nous tournerons et qui ne verra jamais le jour.

Je suis chez lui un après-midi. Il insiste lourdement pour que je l'accompagne à nouveau dans sa chambre, son mec n'est pas là. Il va dans la cuisine pour me faire un café. Je me retrouve à nouveau sur son lit. Il va enlever mon pantalon et mon caleçon pour tenter de me pénétrer, tout en me bloquant les bras. Il est sur moi, je sens son sexe entre mes cuisses, son poids, son corps, sa bouche. Je le repousse. Je refuse. J'essaye de me sortir de cette situation grotesque et cauchemardesque.

Je me lève rapidement et je me rhabille. Je quitte cet appartement. Je vais me laver et ne rien dire. Je n'en parlerai jamais, sauf en février 2024, après avoir porté plainte contre lui, Gérard Moulévrier et André Téchiné. Philippe Landoulsi n'a pas réussi à me sodomiser. Mais

ils ont réussi à nous briser. Je savais qu'il y aurait prescription, mais ils ne partiront pas les mains propres. Je l'ai fait sans doute tardivement, mais en soutien pour toutes les victimes et en solidarité avec #MeToo.

Les années passent. J'ai enfin trouvé un agent artistique et je continue aussi les petits boulots, manutentionnaire, animateur à la Ville de Paris. Je vais enfin pouvoir jouer en 1993, huit années après mon arrivée en 1985 à Paris, dans un premier long-métrage, intitulé *Pigalle*, de Karim Dridi. J'obtiendrai après ce film le prix spécial du jury à Genève en 1994 et le prix Michel Simon en 1996, mais je verrai aussi une chose pendant la fête de fin de film que je n'aurais jamais dû voir.

Je vais y croiser Simon de La Brosse, qui me dira ce soir-là : « *Avec qui tu as couché ?* » Simon de La Brosse se suicidera le 17 avril 1998.

Le lui répondrai : « *Avec personne* », avant de retrouver le réalisateur et le directeur de casting dans une salle au sous-sol. Il y a une jeune fille légèrement vêtue assise sur un lit de camp, voire dénudée. Karim fume un joint. Il y a une caméra sur pied, branchée, allumée. Le directeur de casting, Bobby Pacha, est surexcité, dans un état second. Il me demande de regarder dans l'œilleton de cette caméra. Il y a un carton rempli de petites cassettes, genre Betacam numériques, sur une chaise.

Je suis pris d'effroi. Une scène horrible, un vieux matelas au sol, plein de taches. Je vois une jeune fille brune que l'on jette sur cette couche immonde. Elle est nue et elle est violée par trois individus, dont un qui filme. Je colle Bobby Pacha contre un mur, de rage. Je quitte cette fête, qui n'en sera pas une, mais un véritable cauchemar.

Je vais en parler à ma copine de l'époque et à mon agent artistique, Danielle Gain, qui me suppliera de ne rien dire, car ma carrière risquerait de s'arrêter net. J'irai voir la police. Ils mettront un an à démanteler un gang mafieux, des figurants professionnels à la retraite qui se faisaient passer pour des producteurs et qui rabattaient de jeunes filles sur les Champs-Élysées. Ces vieux briscards du spectacle proposaient à ces filles de faire des essais pour un réalisateur prestigieux, pour le rôle principal d'un film. Les plus naïves montaient dans cette production fantôme, rue de Berri. On leur offrait un verre avec du GHB, un psychotrope puissant utilisé à des fins médicales ou à des fins détournées, une substance endogène appelée aussi la drogue du violeur. Si j'ai vu cela, bien d'autres ont dû voir aussi ces vidéos monstrueuses de jeunes filles violées par plusieurs individus. Mais le silence règne sous l'œil de l'omerta.

Je vais enchaîner avec un autre film, *Parfait amour* de Catherine Breillat, inspiré d'un fait réel. Breillat me prendra pour le rôle principal sans faire d'essais après avoir vu *Pigalle*. Je donnerai la réplique à plusieurs actrices pour le rôle féminin, notamment à Christine Pascal, une actrice et réalisatrice qui avait réalisé ce magnifique film, *Le petit prince a dit*. Elle est aussi très proche de Breillat, elles sont amies. Je déjeune un jour avec Christine Pascal qui me supplie de l'aider à avoir ce rôle. Malheureusement, Breillat ne la prendra pas et, pourtant, elle avait été remarquable dans ses essais. Elle choisira une autre actrice. Christine Pascal se suicidera en août 1996.

Un matin, sur le décor, dans un grand appartement à Dunkerque, je découvre dans une chambre plusieurs acteurs et actrices qui se chauffent dans des positions hard et dans des rôles insupportables. Alain Soral est là aussi. Breillat me présente Coralie, une actrice de film X. Coralie m'explique la scène de jeu. Elle est déjà en petite tenue très sexy : « *Je te fais une fellation tout en te mettant un préservatif et je monte sur toi pour te prendre !* »

Je vais refuser, tout refuser et reprendre cette séquence en faisant semblant, je ne retirerai rien. Je garderai mon caleçon sous les yeux de Soral un peu déçu. Catherine Breillat me le fera payer très cher. Je vais arrêter de tourner quelques heures en appelant mon agent Danielle Gain.

Le lendemain, le producteur Georges Benayoun débarquera sur le plateau pour me dire : « *Je vais briser ta carrière !* »

Breillat avait essayé de me mettre dans son lit auparavant, j'avais refusé tout comme ce soir-là, avant le tournage, où j'ai préféré partir de cette limousine où j'étais pris en sandwich entre elle et un certain Schlumberger. Elle tentera de me briser devant toute son équipe, de m'humilier constamment. Je vous invite à lire le livre de Caroline Ducey, *La Prédation*, un long réquisitoire contre Breillat et le monde du cinéma dominé par quelques puissants.

Je ne veux plus subir tous leurs caprices infâmes. Je veux crier au monde ce que j'ai vu, subi et entendu. Je commence à écrire un ouvrage.

Je refuse les rôles glauques, je n'en peux plus. Je rêve de jouer des héros. Je ne tourne plus beaucoup pour le cinéma. Il y a le théâtre, mais j'ai un tract qui me paralyse. Je quitte Danielle Gain et cette agence CinéArt, devenue TalentBox. La télévision me permettra de m'épanouir dans d'autres registres comme acteur.

En 1999, j'avais réalisé un téléfilm pour l'unité fiction d'Arte dirigée par Pierre Chevalier, intitulé *Marie, Nonna, la Vierge et moi*. Durant la préparation, Max Morel, directeur de casting, me sortira d'un carton différentes photos de jeunes actrices en me disant : « *Tu peux les rencontrer et en plus, elles couchent !* » Je vais lui demander de remballer son carton et ses photos, de rentrer chez lui sur-le-champ, mettant un terme définitif à cette collaboration. Je ferai le casting des rôles moi-même, seul.

Heureusement, je vais rencontrer un acteur passionné, tout comme moi, par le cinéma et qui passera à la réalisation, Olivier Marchal, à qui je vais tout raconter. Il va m'éloigner de ces êtres indésirables et me proposer des rôles dans quasiment tous ses films : *Gangsters, 36 quai des Orfèvres, MR73, Les Lyonnais, Section Zéro, Bronx, Overdose*. Il écrira la préface de mon autobiographie, des années plus tard, où il dépeint très bien ce milieu, ces abus, cette grande famille et toute cette hypocrisie et arrogance.

En 2010, j'accepte de jouer dans un téléfilm pour France 2 réalisé par Serge Meynard : *Je, François Villon, voleur, assassin, poète*, d'après le roman de Jean Teulé.

Nous avons travaillé sur le scénario après une lecture, comme pour Breillat et d'autres scripts, ce qui nous permet de changer ou d'améliorer des scènes, des dialogues avant de les jouer. Mais, bien souvent, certains réalisateurs nous imposent tout de même ces séquences modifiées sur le tournage et reviennent à la première version. Là, nous tournons une séquence dans une cave. Villon vient de voler des pièces d'or et il a été surpris par un moine, interprété par Jean-François Gallotte. Il est derrière moi, il me serre contre lui pour simuler une sodomie dans cette scène que filme Serge Meynard, qui me demandera de réagir. La caméra est en gros plan sur mon visage, je pense alors à la mère de Villon et je pleure. Il coupe la caméra en me disant : « *On la refait, on ne pleure pas, gueule !* ».

« *Mais comment veux-tu que je gueule puisque je ne me suis jamais fait sodomiser ?* » On refait une deuxième prise et là, l'acteur qui est derrière moi, Jean-François Gallotte, va mettre sa main dans mon caleçon, à ma grande stupeur, et il me touchera le sexe. J'arrête de tourner, je me retourne fou de rage et il me glissera à l'oreille : « *C'est pas moi, je ne suis pas*

*pédé !* » Je regarde Serge Meynard qui se cache derrière son chef opérateur. Je vais quitter les lieux et ne pas tourner durant deux heures. J'appelle Frédérique Moidon, chez Artmédia, mon nouvel agent, et je lui raconte cette séquence sordide. Elle va rire un instant et me dira de retourner jouer, car je suis sous contrat.

Voilà ce que nous subissons. On pourrait parler aussi de Jean-Claude Brisseau, réalisateur de *Noce Blanche*, *De Bruit et de Fureur*, décédé depuis, mais, heureusement, des actrices ont signalé ses comportements abjects avant qu'il ne parte.

Abdellatif Kechiche est accusé d'agression sexuelle, l'enquête sera classée sans suite.

Les ravages du casting sauvage dont Dominique Besnehard et Romain Brémond furent les pionniers du genre, à cette époque où tout était permis, le pire comme le meilleur dans cette débauche où l'on vous offrait un rôle, un prix. De l'ombre à la lumière, de festival en festival, de Venise à Cannes, dans des palaces et des discothèques. C'est là aussi que beaucoup ont sombré dans ces nuits fauves avec la drogue, l'alcool et autres stupéfiants. Dans ces niches et backrooms.

Patrick Aurignac, réalisateur de *Mémoires d'un jeune con*, se suicidera en 1997 à son tour, découvert par Dominique Besnehard. Simon de La Brosse, découvert par Dominique Besnehard, se suicidera après une belle carrière en 1998. Il avait 32 ans. Gérald Thomassin, découvert par Dominique Besnehard, a disparu mystérieusement en 2019.

Sans parler des autres, de tous ces orphelins du septième art.

Quel gâchis ! Tout le monde sait, personne ne dit rien. Trop d'argent en jeu et de saloperies, d'abus de pouvoir, de harcèlement, de viols, de manipulations et de mensonges. Ils sont très forts pour acheter votre silence par la suite, si jamais vous avez percé et réussi dans le métier, en vous proposant des rôles afin de vous faire taire.

Du côté de France Télévisions, ce n'est pas mieux depuis l'arrivée d'Anne Holmes, qui pratique le mensonge, l'ostracisme, la manipulation, pour vous faire disparaître du petit écran et mettre d'autres acteurs à votre place qui ne diront jamais rien. La place est bonne ! Un jeune producteur me dira au sujet de cette personne, et en parlant de la directrice actuelle des programmes de la fiction française : « Tu peux y aller, elle aime ça ! ».

Je tourne à l'époque dans cette série, *Un village français*, le personnage de Jacques. Il n'y aura qu'une seule saison en ce qui me concerne. Frédéric Krivine, le scénariste, m'annoncera la fin de cette aventure pour mon rôle de déserteur qui aurait pu trouver sa place dans les autres saisons qui suivront.

Alain Tasma me propose de jouer dans son téléfilm, *Alias Caracalla*, au cœur de la Résistance. Le contrat signé, il m'appellera quelques jours après et me demandera ce qui s'est passé avec Anne Holmes, qui refusera de me faire travailler, tout comme avec Christian Bonnet, un autre réalisateur avec qui j'avais fait *Longue peine* quelques années auparavant. Elle émettra un refus à tous mes projets de films avec des réalisateurs qui me solliciteront pour tourner avec eux et pour France Télévisions. Elle arrivera à ses fins pour m'évincer de tout. Elle recevra un après-midi une scénariste accompagnée d'une productrice, Dominique Antoine, qui lui propose un scénario intitulé *Un an, trois fois par semaine*, écrit par Jennifer Miramont, que je connais bien. Anne Holmes ne portera aucun intérêt à cette histoire en humiliant son auteur. Jennifer me rapportera ses propos violents. Le lendemain, j'appellerai Anne Holmes pour lui demander pourquoi elle avait été aussi dure avec mon épouse. Il y a eu un blanc, puis je lui ai dit qu'elle ne savait pas lire les bons scénarios. Anne Holmes m'a répondu qu'elle n'avait pas à se justifier en me raccrochant au nez.

Paule Zajdermann, une responsable de la fiction chez France 2, m'appellera un peu plus tard, pour me demander pourquoi j'ai traité Anne Holmes de salope et de perverse au téléphone, ce qui est faux. J'essaie de me faire entendre. Paule m'explique qu'Anne Holmes, en larmes, est allée voir Rémy Pflimlin, président à l'époque de ce paquebot qu'est France Télévisions, pour lui porter ses mots, qui mettront un terme à ma carrière avec France Télévisions sur beaucoup de projets. Olivier Marchal me confirmera qu'Anne Holmes me boycotte. Delphine Ernotte n'a jamais voulu me recevoir pour clarifier cette affaire sordide. Pourtant, entre cette série, *L'affaire Villemin*, *Le Cri* et de nombreux téléfilms, j'ai beaucoup travaillé à une époque bien plus glorieuse et moins glauque, lorsque Patrick de Carolis était à la tête de cette grande maison du service public. Elle signera ainsi mon arrêt de mort, tant attendu par beaucoup.

J'ai écrit tout cela dans mon autobiographie parue en 2018 chez Hugo & Cie, *La rage au cœur*.

Un mois avant sa parution, j'ai reçu un message d'une personne sur Facebook, que je devais appeler. Elle avait des révélations à me faire. Au téléphone, j'ai compris qu'elle ne minaudait pas. Elle connaissait bien ma fille aînée, qui était très amie avec sa fille. Elle m'a dit qu'ils l'avaient lu et qu'ils allaient me casser les jambes. Une épreuve de mon autobiographie avait été envoyée à des individus. Il y a donc une taupe chez Hugo & Cie, mon éditrice me confirmera que non, évidemment. Je vais avoir une fenêtre très courte pour m'exprimer dans certains médias. Je vais pouvoir m'exprimer chez Valérie Bénéaim dans son émission « C'est que de la télé », sur LCI et chez Morandini. *La rage au cœur* est numéro un sur Amazon, je passe devant Depardieu et David Lynch, me dit mon éditrice, qui rêve d'un procès pour faire le buzz. Il n'y aura aucun procès en diffamation et certains vont tout faire pour arrêter les ventes. Ils y arriveront. Plus de 2 800 exemplaires seront vendus, malgré un boycott. On n'aime pas trop les lanceurs d'alerte dans ce pays. J'ai une pensée pour Boualem Sansal, à l'heure où j'écris ce texte.

J'ai reçu des menaces de mort. J'ai été suivi par une Berline jusque chez moi dans le Vexin. J'ai retrouvé son conducteur et son passager lors de ma première dédicace à la librairie Delamain, dans le 1<sup>er</sup> arrondissement de Paris. Ils sont rentrés à l'intérieur, l'un est venu se mettre en face de moi et l'autre a fait le tour de cette boutique. J'ai eu un accident de voiture en allant au Festival de Cognac pour une autre dédicace. Je roulais à 130 kilomètres/heure lorsque j'ai perdu le contrôle de mon volant et des freins, qui ne fonctionnaient plus. Par chance, j'ai pu m'arrêter sur la bande d'arrêt d'urgence sans provoquer un accident. Ce véhicule a été en atelier une fois par an pour un entretien complet, comme il se doit.

Nous avons dû vendre notre maison à perte. Ma deuxième fille, née d'un second mariage, va se retrouver dans un studio avec sa maman, nous allons nous séparer, pour d'autres raisons. Je vais me retrouver dans un logement social à Vernon. J'ai perdu mon statut d'intermittent du spectacle. Je me retrouve au RSA, je suis devenu persona non grata.

La double peine pour avoir déjà dénoncé tout ce que je vous ai lu ici, et ce, depuis des années. Mais on vous demande de vous taire, de la boucler. Sur les conseils d'Olivier Marchal, j'appellerai le commissaire divisionnaire Christophe Gavat pour lui relater tous ces faits. Il me conseillera de prendre rendez-vous avec le procureur de la République du Val-d'Oise, ce que je ne ferai pas, par crainte de déclencher une procédure judiciaire qui demande du temps et beaucoup d'énergie. Je rencontrais à cette époque trop de problèmes, étant fiché Banque de France depuis peu, suite à l'arrêt brutal de tous mes projets comme réalisateur et acteur.

J'avais déjà raconté mon histoire au Japon, à Tokyo, en 1996, où je présentais deux films, *Pigalle* et *Parfait amour*, à la presse. Mais une attachée de presse m'a trahi en appelant

Unifrance Film, à l'époque, et en leur disant qu'il y avait un acteur français qui balançait tout sur un certain directeur de casting et un réalisateur très connu.

L'omerta est un cancer qui brise trop de carrières. J'écris la suite actuellement pour que le public sache.

Le 2 mars 2024 paraît mon interview filmée pour le *Nouvel Obs* par Emmanuel Anizon, grand reporter journaliste. Je reçois alors beaucoup de soutien, de commentaires et de témoignages sur YouTube à la suite de la diffusion de cet entretien. Je vais vous lire quelques témoignages.

*« Bonjour, cela fait tellement d'années maintenant que j'ai été la proie des velléités sexuelles d'André Téchiné. Contacté par Philippe Landoulsi pour une rencontre soi-disant professionnelle, j'ai été par la suite courtisé par Téchiné, qui m'invitait ici et là pour des rencontres qu'il aurait voulues charnelles. Même mon agent d'alors, qui ne m'a jamais proposé aucun casting, s'est fendu alors de ce conseil : " Il y a de belles histoires qui peuvent naître d'une telle rencontre ". Téchiné, qui m'a finalement reçu chez lui dans le Marais, le long des quais, d'après mon souvenir, m'a confié qu'il faisait de ces rencontres cinématographiques des histoires d'amour et qu'il espérait que je ferais le premier pas... Au lieu de quoi, je battis en retraite. Là s'arrêta ma collaboration. Depuis, j'ai intégré l'école du Théâtre national de Strasbourg, où je n'ai plus eu affaire aux envies concupiscentes de réalisateurs en mal de sexe. Sinon, Bergala, qui, heureusement pour moi, était hétérosexuel comme je le suis, mais là n'est pas le débat : il porta son dévolu sur une jeune élève de l'école afin d'asseoir son ascendant de pédagogue !*

*André Téchiné via son avocate : " Je suis évidemment désolé que [Francis Renaud] ait été embarrassé par mon approche verbale sentimentale, maladroite, lors de ce déjeuner. J'ai bien sûr eu tort à l'époque de ne pas avoir su percevoir que notre relation n'était pas à ses yeux sur un pied d'égalité en raison de mon statut de réalisateur. En revanche, je ne peux qu'exprimer mon incompréhension aujourd'hui face à ce dépôt de plainte pénale. " Eh bien, je conclurais que non, André, tu n'es pas sincèrement désolé, tu n'as fait que poursuivre une technique de drague par ascendant que tu as dû répéter à l'envi dans ta carrière de cinéaste prédateur. Si vous avez besoin d'un témoignage, croyez en mon soutien. »*

*« Je suis un homme de 42 ans. En décembre 2000, j'ai été victime de Gérard Moulévrier. Pareil, il m'a emmené au théâtre, à la Comédie française. Après, il m'a emmené voir une femme réalisatrice dans le 11<sup>e</sup> arrondissement de Paris. À cette époque, je vivais à Montreuil, en Seine-Saint-Denis. Il était très tard. J'ai demandé à Gérard de me raccompagner, ce dernier a refusé, prétextant effectivement l'heure tardive, et m'a emmené chez lui. Il m'a fait rentrer dans sa chambre. J'avoue que je ne sais vraiment pas comment je me suis retrouvé nu dans son lit, lui, en face de moi, m'a sorti son sexe. Il voulait que je lui fasse une fellation, ce que j'ai refusé. Je n'ai par la suite plus jamais revu Gérard et je n'ai jamais travaillé. »*

*« Francis, je voulais vous remercier pour votre courage et vos mots. Nous sommes trop d'hommes à avoir subi des agressions et le traumatisme qui en découle. Demain, je serai interviewé pour l'émission " C l'heβδο ", qui passera samedi à 19 heures, par Aurélie Casse, au sujet du double viol que j'ai subi lors de mon service militaire. C'est votre courage qui m'a décidé à parler à mon tour à visage découvert. J'ai connu Téchiné aussi, lorsque j'étais au cours Florent, sans avoir vécu votre histoire. Je serais heureux de vous rencontrer ou de discuter avec vous un jour prochain. »*

*« Bonjour, je peux apporter mon témoignage pour ton avocat. J'avoue que la presse, je ne suis pas prêt encore. Ce qui s'est passé avec les deux que tu cites et d'autres remontent depuis à peu près un an. Je me suis fait aider par un psy et un kinésologue, etc. Les murs de la culpabilité et de la honte sont tombés, mais j'ai encore du chemin. Et la presse, je ne suis pas encore prêt. J'admire ton courage et que ta parole soit libératrice pour les autres. Pour ton avocat, avec plaisir. Bien à toi. D'autant que c'est un système rodé, Téchiné, Jacques Grant, etc. »*

*« Message à l'attention de Francis Renaud : j'ai une histoire qui, forcément, ne vous surprendra pas. À la fin des années 1990, un dénommé Christian, sans doute un pseudonyme, arrivait au centre de secours des pompiers de Paris de Courbevoie-La Défense, afin de procéder à un casting pour André Téchiné. Son profil était simple, il recherchait des blonds aux yeux bleus dans le but de faire partie de futurs figurants pour son prochain film. Pour faire court, on leur offrait un aller-retour en TGV, chambre offerte. Au final, André Téchiné leur proposait de l'argent s'ils acceptaient une fellation de sa part, ou autre si affinités. »*

Toutes ces pièces constituent un dossier chez mon avocat, Maître Mathieu Croizet.

J'aimerais entendre plus de voix solidaires d'acteurs et d'actrices, d'agents artistiques, de producteurs, de distributeurs, de diffuseurs sur ce sujet, qui devrait nous suivre dans ce combat afin d'éradiquer ce fléau et de redonner à ce merveilleux métier, le cinéma, ses lettres de noblesse.

Il faut que ça change, que les coupables payent et que les victimes puissent retrouver le chemin du travail, des tournages, des projets et de la sérénité. Il faut abolir toutes prescriptions, changer les lois, ces lois obsolètes qui protègent ces prédateurs et enfoncent les victimes dans l'oubli.

Aujourd'hui, j'ai dû solliciter des agences d'intérim pour faire quelques missions, trouver du travail. Une réinsertion à 57 ans, ce n'est pas évident, surtout lorsque vous avez travaillé plus de 30 ans dans l'audiovisuel et le cinéma. Je ne tourne plus assez. Il n'y a que Fabrice Lambot, producteur, qui me fait tourner dans ces films actuellement, mais ce n'est pas suffisant.

Soyons tous lucides et déterminés à stopper cette infamie qui touche bien trop d'humains dans tous les secteurs, et notamment le nôtre, qui doit ouvrir le chemin de la vérité et de la fermeté à l'égard de ces dérives.

J'espère que Nicolas Seydoux, Sidonie Dumas, Rafaèle Garcia, Rodolphe Belmer, Delphine Ernotte, Maxime Saada, Vincent Bolloré, Ghislain Gauthier, Rachida Dati, Bruno Patino et bien d'autres nous entendront et réagiront pour nous réhabiliter, loin de tout cynisme et ostracisme.

Comme me l'a dit récemment mon avocat : « Sois fier de ton combat ! ».

Je n'aurais jamais pu imaginer que ce combat puisse nous amener tous ici, aujourd'hui, face à vous, entre ces murs. Tout cela est bien triste, mais plein d'espoir. Nous avons un devoir de protéger nos cadets et nos cadettes de ces prédateurs connus et reconnus. Célèbres ou pas, ils doivent être condamnés et les victimes indemnisées, qu'elles puissent retrouver leurs fonctions, leurs droits et l'estime publique, leur dignité. Il faut faire tomber la loi du silence. Nous avons le devoir d'informer et de dénoncer tous ces actes odieux, d'évoluer humainement, culturellement, pour le bien de cette société, avec un peu plus de spiritualité et moins d'avarice, mais avec panache.

Je finirai avec cette citation de Samuel Johnson : « Les grands accomplissements sont réussis non par la force, mais par la persévérance. »

Merci de m'avoir écouté et j'aimerais dédier cette commission d'enquête à Simon de La Brosse et à toutes les victimes de harcèlement sexuel, de viol, d'agression et d'abus de pouvoir dans ce monde.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie beaucoup pour ce témoignage extrêmement précis, détaillé et évidemment très fort. Quelle est votre situation économique et psychologique ? Comment allez-vous et que faites-vous aujourd'hui ?

**M. Francis Renaud.** Psychologiquement, je vais bien parce que je suis père de deux filles et que je dois donc être présent. Même si j'ai parfois des idées suicidaires, j'essaye de rester debout.

Financièrement, c'est la catastrophe. Olivier Marchal et mon ex-épouse m'ont aidé. Je ne tourne plus beaucoup. Je perçois heureusement le revenu de solidarité active (RSA). J'ai récemment réalisé des missions d'intérim, mais il est difficile de trouver du travail.

J'écris beaucoup de projets, notamment un scénario intitulé *Le chaos des flocons*, qui a été refusé par le centre du cinéma et de l'image animée (CNC). On nous a dit non. On me dit non depuis très longtemps. On n'a pas envie de me voir derrière une caméra en train de filmer des histoires. Et on n'a plus envie de me voir en tant qu'acteur.

J'ai tourné cette année dans le film *Gibier*, réalisé par Abel Ferry et produit par Fabrice Lambot, qui devrait sortir en 2025 et qui porte sur la maltraitance des animaux dans les abattoirs. Ce n'est pas assez et il faudrait encore que le film sorte.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous remercie beaucoup pour ce témoignage, qui décrit des faits violents.

Vous avez parlé d'une « époque où tout était permis ». Vous avez évoqué des faits qui commencent dès votre sortie d'école et se poursuivent jusqu'en 2004 ou plus tard encore. Pouvez-vous préciser les dates ?

**M. Francis Renaud.** Je suis arrivé à Paris le 27 septembre 1985, à l'âge de 18 ans. J'ai commencé en tant que figurant. J'ai fait beaucoup de petits boulots et, très vite, nous avons affaire à des prédateurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous fait une école ?

**M. Francis Renaud.** Je n'ai pas fait d'école, mais j'ai suivi des cours auprès de Véra Gregh, de Sarah Eigerman ou encore au sein du conservatoire du 10<sup>e</sup> arrondissement. Enfant, j'étais dyslexique. Je ressentais beaucoup de trac et il m'était impossible de m'exprimer au théâtre ou même dans les cours. J'avais été humilié par mon beau-père à l'époque et il fallait donc que je me reconstruisse à travers la culture et les livres.

Ces prédateurs nous tombent dessus parce que nous ne sommes pas connus. Il faut bannir les castings sauvages. Il y a des acteurs qui prennent des cours de théâtre pendant plusieurs années. Le casting sauvage consiste à aborder des mômes et de jeunes filles dans la rue, à les mettre dans une suite de l'hôtel Raphaël et à leur proposer le rôle principal d'un film.

Gérald Thomassin a eu un César pour le film *Le petit criminel* de Jacques Doillon. Mais où est-il aujourd'hui ? Il a disparu.

Ces prédateurs nous prennent et font leur marché.

Simon de La Brosse était beau et a tourné dans de nombreux films. Il a été découvert par Dominique Besnehard à la terrasse d'un bistrot de Montmartre. Qu'a fait Dominique Besnehard ? Simon s'est suicidé. Il n'avait pas à se suicider, il avait encore plein de films à faire. On ne devrait pas se suicider à 32 ans.

En plus, ces gens étaient séropositifs et ne mettaient pas de préservatif. André Téchiné était au courant de tout cela. C'est honteux ! J'ai porté plainte pour qu'il ne parte pas les mains propres. Je me fous qu'André Téchiné m'ait volé mon histoire, mais il connaissait très bien Michel Béna, qui a transmis le sida à des acteurs qui en sont morts. C'est dramatique !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pouvez-vous expliquer ce qu'est un casting sauvage ? Cette pratique était-elle répandue ? À votre connaissance, continue-t-elle ? Vous avez parlé d'une « époque où tout était permis ». Tout est-il encore permis ? Que pouvons-nous améliorer ?

**M. Francis Renaud.** Il y a toujours du casting sauvage, mais c'est peut-être, heureusement, un peu moins le cas.

Concernant le fonctionnement de ce type de casting, vous êtes démarchés par des individus dans la rue, le métro, à la terrasse d'un café ou dans n'importe quel lieu. Ils viennent vous voir, vous regardent et vous demandent si vous aimeriez passer des essais pour faire du cinéma. Lorsque les directeurs de casting sont bienveillants, cela évite à de jeunes acteurs et actrices de tomber dans ce type de griffes. Ils vous proposent de les accompagner à des soirées ou au théâtre et vous proposent un rôle.

Beaucoup de jeunes acteurs se sont retrouvés à jouer leur propre rôle dans un film, mais ont été détruits par l'argent et les festivals. C'est déstabilisant de vivre dans une chambre de bonne, puis de se retrouver à Venise à prendre le vaporetto avec David Lynch ou Uma Thurman, à loger dans la chambre d'un palace, avec beaucoup d'argent et le rôle principal.

Il y a aussi ces soirées terribles, telles que les soirées Première ou Studio à l'époque, avec beaucoup de cocaïne. Il n'y a que de la cocaïne dans le cinéma. Cette drogue est aussi un fléau. Nous tombons tous dedans. J'en ai pris un jour parce que ma copine et un acteur que j'ai reconnu en prenaient. Pour ne pas être évincé et faire partie du club, j'en ai consommé pendant cinq ans. C'est une catastrophe ! Il ne faut pas prendre ça. C'est terrible ! C'est comme l'alcool, c'est violent.

Robert Donat m'a demandé de me masturber devant la caméra. Je ne sais pas quels témoignages vous avez entendus, mais j'espère que beaucoup vont dans mon sens et que des acteurs et des actrices ont eu le courage de dénoncer des gens, car il faut dire les noms.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour l'instant, ce sujet est compliqué. Nous auditionnons beaucoup d'institutionnels, qui nous expliquent tous les dispositifs mis en place. Je vous remercie d'ouvrir ce champ de la parole.

**M. Émeric Salmon (RN).** Je vous remercie de ce témoignage très fort et je salue votre courage.

Vous avez évoqué une « époque où tout était permis ». Cette phrase m'a un peu perturbé, comme tout le monde. Vous avez témoigné sous serment et vous nous avez indiqué qu'il n'y a pas eu de plainte en diffamation à la suite de votre livre. Nous avons donc toute

raison de vous croire. Si ces personnes que vous avez citées s'en vont, d'ici quelques années, pensez-vous que les problèmes cesseront ou faut-il tout de même mettre des actions en place ?

Lorsque vous avez été victime de ces agissements, l'existence d'un organisme à votre écoute afin de vous soutenir, notamment pour porter plainte, aurait-elle pu vous aider ? Des initiatives auraient-elles pu être mises en place pour vous aider au moment où vous avez été victime ?

**M. Francis Renaud.** Tout d'abord, Danielle Gain, mon premier agent, n'aurait pas dû me dire de me taire pour préserver ma carrière. Je ne suis pas carriériste ou opportuniste. J'avais le rêve de devenir acteur, tout simplement. J'étais émerveillé par le cinéma, qui est un art fantastique où l'on joue avec l'émotion, l'on raconte des histoires et l'on peut pleurer ou rire. Le cinéma était un univers que je ne connaissais pas mais qui m'attirait beaucoup — et c'est encore le cas, car j'adore mon métier. Toutefois, les agents artistiques ne devraient pas nous pousser à nous taire. C'est l'omerta !

Les agents représentent une vraie mafia. Ils se connaissent tous. Cécile Felsenberg, qui est directrice d'UBBA et était auparavant chez Artmédia et VMA, connaît mon histoire. Frédérique Moidon, qui était mon dernier agent, connaît également mon histoire.

Vous savez, les acteurs parlent sur un plateau de tournage. Je suis moi-même obligé de parler, sinon je serai déjà mort. J'ai besoin d'écrire, car c'est un exutoire. Si nous avons une bouche, c'est pour parler, crier et se défendre. Si nous avons des yeux, c'est pour regarder, et non pour les fermer.

On aurait pu sauver des gens, comme Simon de La Brosse. On aurait pu sauver de nombreux acteurs — ceux que l'un de mes amis appelle les « orphelins de la lumière » —, qui ont arrêté ce métier parce qu'ils ont refusé de coucher ou de sucer. Moi, je n'ai jamais voulu sucer pour faire ce métier ou avoir un rôle. Beaucoup d'acteurs et actrices ont vécu la même chose, mais ne parleront pas parce qu'ils ont honte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En plus de la honte, le risque sur la carrière est également très manifeste.

Notre commission a auditionné deux agents à huis clos. Toutefois, j'ai trouvé leur témoignage extrêmement décevant. J'aimerais vous questionner sur le rôle de ces agents, qui semblent être des maillons très importants dans l'organisation du métier, mais aussi dans l'omerta qui peut avoir lieu. Comment percevez-vous leur rôle ? Comment pourrait-on débloquer la situation avec eux ?

**M. Francis Renaud.** Les agents constituent un pilier ayant beaucoup de pouvoir dans le cinéma. À une époque, les distributeurs et les producteurs ont également eu un poids très important.

Dans les années 1980-1990, après avoir été directeur de casting, Dominique Besnehard est devenu agent artistique chez Artmédia. Il a alors eu ce pouvoir d'attirer vers lui de nombreux acteurs et actrices à travers le casting sauvage et par sa réputation, de faire briller et de proposer des rôles, mais il ne fallait rien dire. Bertrand de Labbey, Cécile Felsenberg et Frédérique Moidon sont au courant.

Un agent m'a dit dernièrement que des actrices se plaignent, encore actuellement, de producteurs qui demandent des fellations en échange d'un rôle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Que pourrions-nous faire ?

**M. Francis Renaud.** Il faudrait leur retirer leur commission de 10 %, car c'est la raison de leur silence et ce qui flingue le métier.

À une époque, il n'y avait pas de directeur de casting. Ce poste a été créé dans les années 1960-1970 par une femme nommée Margot Capelier. Auparavant, le réalisateur et le premier assistant faisaient eux-mêmes le casting et il n'y avait pas tous ces délires obscènes. C'est un métier, nous ne sommes pas là pour nous prostituer. Il y a eu une dérive avec des gens malhonnêtes et des prédateurs qui ont tout mélangé, comme Gérard Moulévrier.

Gérard Moulévrier m'a d'ailleurs appelé, en 2024, pour me demander ce qu'il pouvait faire. Je lui ai répondu que c'était trop tard, que les gens devaient savoir qui il est.

J'ai honte pour les agents artistiques, car ils devraient parler et protéger leurs clients. Un avocat se doit en effet de protéger son client. Or les agents artistiques ne le font pas et privilégient leurs petits poulains qui ne parlent pas. On va faire des Jean Dujardin, Gilles Lellouche ou Pierre Niney, qui ne parlent pas. On va faire croire beaucoup de choses. On va enjoliver. Ça leur permet de rester entre eux, au sein du gratin. Mais ça pue tout ça ! Il faudrait condamner ces gens, qui sont aussi responsables de cette dérive et de l'omerta.

Je n'invente rien. Ce n'était pas mon souhait d'être auditionné par cette commission d'enquête, mais j'ai une responsabilité en tant qu'acteur par rapport à ceux qui exerceront ce métier à l'avenir, qui est le plus beau métier du monde. Nous avons affaire à des gens infâmes, qui nous disent simplement de nous taire et qui nous font du chantage. Les agents artistiques nous disent de nous taire pour préserver notre carrière. Or je n'ai pas pu et j'ai commencé à parler très tôt.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez évoqué des fêtes, avec des backrooms, ainsi que le fait que vous aviez porté plainte et qu'un réseau avait été démantelé. C'est étonnant, car on a l'impression que ces faits n'ont pas eu de conséquences et qu'il n'y a pas eu de médiatisation. Pourriez-vous nous préciser les faits, la période à laquelle ils se sont déroulés et l'impact qu'ils avaient eu à ce moment-là ?

**M. Francis Renaud.** Les faits ont eu lieu en 1993, lors de la fête de fin de tournage du film *Pigalle* de Karim Dridi, qui s'est déroulée rue André-Antoine dans d'anciens studios de son aménagés.

Le tournage de ce film avait été assez éprouvant, mais je me suis investi pour jouer le personnage de Fifi, qui n'était pas facile à interpréter. Si j'avais eu une autre proposition, je ne l'aurais pas forcément fait, mais on me l'a proposé et il fallait donc le faire.

Le soir de la fête de fin de film, j'ai retrouvé Karim Dridi, qui était en train de fumer un joint. Il y avait un lit de camp, une jeune fille de 16 ans dénudée et Bobby Pacha, le directeur de casting. Une caméra sur pied était branchée. En regardant dans l'ocilleton, j'ai vu un lit tout sale, couvert de tâches, sur lequel était jetée une jeune fille, qui m'a semblé âgée de moins de 18 ans. J'ai vu trois personnes d'un certain âge circuler autour d'elle et la violer. C'était filmé. J'ai retiré mon œil de l'ocilleton de la caméra et j'ai collé Bobby Pacha contre un mur. Je suis parti. J'en ai parlé à ma copine de l'époque, qui a été assez stupéfaite, et, le lendemain, je suis allé voir Danielle Gain, qui travaillait chez CinéArt, afin de tout lui raconter. Danielle Gain m'a dit de me taire. C'est comme la presse, qui ne raconte rien.

Je n'ai pas déposé plainte, mais j'ai rencontré un inspecteur de police, qui a pris mon témoignage. J'ai su qu'un an plus tard — en 1996, il me semble —, un réseau de rabatteurs a été démantelé. Ce réseau était composé d'anciens figurants qui se faisaient passer pour des producteurs sur les Champs-Élysées et qui rabattaient des jeunes filles venant de banlieue en leur promettant le rôle principal d'un film. Des essais étaient faits, au cours desquels les jeunes filles devaient se déshabiller. Les filles les plus naïves montaient malheureusement dans cette production fantôme, située rue de Berri. Un verre contenant du GHB leur était servi. Elles se retrouvaient alors dénudées sur un lit et étaient violées. Les viols étaient filmés. J'ai vu un carton plein de cassettes VHS. La police a fait un beau travail et est parvenue à démanteler ce réseau mafieux, qui était assez connu.

À l'époque, on m'a demandé de me taire. Olivier Marchal et de nombreuses personnes, telles que Karim Dridi, connaissent cette histoire. J'ai attendu que Karim Dridi m'appelle. Lors du festival d'Avoriaz, en 1997 ou en 1998, j'ai rappelé à Karim Dridi ce qu'il s'était passé et je lui ai demandé pourquoi il n'avait pas agi avec moi et essayé de savoir ce que j'avais vu. Karim Dridi m'a rappelé des années plus tard, pour jouer dans *Combat de nègre et de chiens* de Bernard-Marie Koltès. J'ai refusé le rôle et, devant sa productrice, je lui ai demandé pourquoi il n'avait rien dit ce soir-là. Je l'ai planté là et je suis parti.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous été témoin de faits sur des enfants ? Lors de tournages avec des enfants, avez-vous vu des situations de vulnérabilité particulières ?

**M. Francis Renaud.** Personnellement, non. Toutefois, des actrices m'ont parlé, notamment Jennifer Miramont, qui a porté plainte contre Nils Tavernier pour des faits s'étant déroulés lorsqu'il avait 26 ans et qu'elle était âgée de 12 ans. Jennifer Miramont a témoigné dans un entretien pour le *Nouvel Obs*. À la suite à cet entretien, deux autres personnes ont porté plainte. Comment peut-on s'en prendre à un enfant de 12 ans ? Sur les plateaux, je n'ai jamais constaté de faits envers des enfants. Mais, dans la mesure où je regarde et protège, de tels faits ne pourraient pas se produire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Des faits survenus dans le cadre de castings sauvages d'enfants ont été évoqués.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le projet de film que vous avez mentionné, *Le chaos des flocons*, est-il tiré du livre de Mme Jennifer Miramont ?

**M. Francis Renaud.** Oui.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez fait de beaux films et vous avez eu une belle carrière. Tout le monde reconnaît que vous étiez un grand acteur. Vous avez d'ailleurs reçu deux prix. Pour la deuxième fois, nous auditionnons un grand acteur qui, à un moment, a été broyé par un système. Vous avez également expliqué que des acteurs magnifiques se sont suicidés. Comment parvient-on à tenir un temps dans ce monde compliqué ? Je vois votre passion très forte et encore vivante pour ce métier.

Comment pourrions-nous protéger les personnes qui ont envie d'être acteurs et de faire de grands films ?

Votre témoignage est difficile et nous trouble évidemment un peu. Vous décrivez, comme Sara Forestier l'avait fait, une machine à broyer. Nous avons perçu que le secteur avait mis en place beaucoup d'actions. J'espère que l'époque que vous nous décrivez n'est plus la même aujourd'hui. Si vous pouvez nous donner des éléments sur ce point, cela nous rassurerait un peu.

Comment pourrions-nous faire pour que tous ces faits n'arrivent pas ? Auriez-vous des propositions concrètes, en plus de toutes les réflexions qui sont en cours autour des coordinateurs d'intimité ? Est-ce une initiative qui vous semble importante ? Sur chaque tournage, il y a une discussion avec un spécialiste afin de savoir comment on tourne une scène d'intimité dénudée. Quelle vision avez-vous sur ce point ?

**M. Francis Renaud.** Votre démarche est extrêmement importante et positive à notre égard et pour notre profession. Heureusement que cette commission d'enquête mène ses travaux et que les choses évoluent en 2024.

Nous pourrions tout d'abord parler et effectuer de la prévention. Lorsque nous faisons une lecture d'une pièce ou d'un scénario, la responsabilité du réalisateur est d'être bienveillant, de soutenir ses acteurs et ses actrices et de dire : « Dites-moi s'il se passe quelque chose, je veux l'entendre. » Ce point relève également surtout de la responsabilité du producteur. Or, aujourd'hui, la plupart des producteurs – hormis Fabrice Lambot, qui me permet de travailler – ferment les yeux, car il y a beaucoup d'argent en jeu. Il me semble indécent de gagner 500 000 euros pour un film. C'est l'argent qui corrompt et abîme un peu. Il faut être intransigeants et fermes. De plus, cette intransigeance devrait aussi venir des agents artistiques.

Beaucoup de choses sont à créer, notamment des lois pour protéger les enfants. Des intervenants devraient être présents sur les tournages.

Par ailleurs, des personnes extérieures au milieu du cinéma devraient assister aux scènes de sexe, car des gens obscènes et malsains reviendront, tels que Catherine Breillat, qui est épouvantable. Je n'ai personnellement pas été violé par Rocco Siffredi, mais Caroline Ducey a vécu des choses effroyables et a été brisée alors qu'elle aurait pu être une grande actrice césarisée.

Il faut que de nouveaux métiers soient créés et que des intervenants soient présents sur le tournage de chaque série ou film. Durant la période de la pandémie de Covid-19, une infirmière était présente du matin au soir. De la même manière, il faudrait qu'un nouveau poste soit créé, afin qu'une personne habilitée et salariée par la production soit présente lors du tournage des scènes les plus troubles et complexes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce point évolue un peu actuellement avec les coordinateurs et coordinatrices d'intimité, dont nous parlons beaucoup dans cette commission d'enquête, même si c'est encore marginal. Après, cela ne résout pas tout ce que vous décrivez, à savoir cette phase de casting et même de pré-casting. D'une certaine manière, pour avoir accès au casting, il faut déjà, *a minima*, avoir fait allégeance.

Je voulais vraiment vous remercier de votre témoignage, de sa force et de votre courage. Nous vous entendons. Nous respectons votre parole.

Je voudrais aussi envoyer un message, en tant que présidente de cette commission d'enquête, pour dire aux acteurs, aux actrices et aux personnes qui travaillent dans ce milieu et qui ont des choses à dire que notre commission est un lieu où elles peuvent venir s'exprimer, que leur parole sera respectée et entendue et que, grâce à elles, nous pourrions changer les choses.

Je vous remercie.

\*

\* \*

## **28. Audition, ouverte à la presse, de Mme Lénaïg Bredoux, Mme Marine Turchi et M. Donatien Huet, journalistes à *Mediapart* (jeudi 12 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons Marine Turchi, Lénaïg Bredoux et Donatien Huet, journalistes à *Mediapart*.

Vous avez mené des investigations extrêmement poussées sur les violences dans le secteur culturel et révélé de très nombreux faits qui entrent dans le champ de notre commission d'enquête. Vous avez notamment contribué à révéler des accusations contre des acteurs, des cinéastes, des producteurs, des animateurs, des DJ, dans le monde du cinéma et de l'audiovisuel mais aussi de la musique et du spectacle vivant.

Nous sommes donc ravis de vous accueillir pour que vous puissiez nous faire part de votre analyse des facteurs de risque qui existent dans ces milieux, mais aussi d'éventuelles préconisations pour y remédier.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Marine Turchi, Mme Lénaïg Bredoux et M. Donatien Huet prêtent successivement serment.)*

**Mme Marine Turchi, journaliste à *Mediapart*.** Du fait de toutes les enquêtes qui y ont été menées sur des violences sexuelles et sexistes, *Mediapart* est devenu un point d'ancrage à ce sujet, particulièrement dans le monde culturel et artistique, dans celui du cinéma et de la musique. Nous recevons donc énormément d'alertes et de témoignages. Ce flot de témoignages, par centaines, par milliers même, nous donne un point de vue sur ce milieu. Évidemment, on nous parle des trains qui n'arrivent pas à l'heure : nous ne recevons pas de témoignages qui montrent que tout va bien. Ce que nous voyons n'est donc pas exhaustif, et est biaisé ; mais cela donne un aperçu des dysfonctionnements. Dans 90 % des témoignages que nous recevons, il apparaît que si les alertes avaient été prises en compte en amont par les entreprises et les productions, les gens n'auraient pas eu à se tourner vers les médias. À travers nos enquêtes, nous voyons ainsi à l'œuvre tout un tas d'obstacles et de mécanismes – des mécanismes qui favorisent les violences, des obstacles qui empêchent la parole d'être émise ou, souvent, entendue.

L'élément le plus saillant est que ce milieu est précaire, très hiérarchisé et concurrentiel. Si l'on prend l'exemple du cinéma, sur lequel j'ai beaucoup travaillé, il y a une asymétrie entre, d'un côté, les célébrités et les décideurs, et de l'autre les techniciens et techniciennes, comédiens et comédiennes.

C'est de là que naissent les abus de pouvoir – car, vous le savez, ces affaires de violences sexuelles et sexistes sont en fait, et pas seulement dans le monde culturel, des affaires d'abus de pouvoir. Qui a le pouvoir ? Quels leviers actionne-t-il ? Que fait-il de ce pouvoir ? Est-ce qu'une actrice de 20 ans peut dire non à un producteur, un réalisateur ou un acteur très connu ?

Ensuite – et les deux sont corrélés – entre en jeu la taille du marché culturel, en l'occurrence du marché du cinéma. En France, celui-ci est très petit, très concurrentiel, à la différence, par exemple, du marché américain. Ça signifie que, de film en film, on se recroise. Qu'on soit un technicien une technicienne, ou un comédien une comédienne, en parlant, on s'expose forcément au risque de représailles, à celui d'être blacklisté. D'où la peur de parler.

Cette crainte a un fondement réel, ce n'est pas un fantasme. J'ai constaté dans mes enquêtes des cas de blacklisting. Une directrice de casting m'a dit en 2023 : « Le plus souvent, les femmes parlent, il ne se passe rien et leur carrière s'arrête. » Elle m'avait demandé ensuite de ne pas mentionner le fait que leur carrière s'arrêtait parce qu'elle avait peur que cela décourage de parler.

C'est en effet ce qui conduit plusieurs femmes à hésiter et, parfois, à reculer. Je pense à une actrice qui a témoigné, après mille hésitations, dans mon enquête sur Depardieu, finalement de manière anonyme, et qui m'a dit : « Parler, c'est se mettre en difficulté. En France, pour se permettre de dire les choses, il faudrait être au-dessus des personnes que vous accusez. Je suis une actrice qui travaille, mais en dents de scie. Le cinéma français, c'est un petit milieu. » Une autre actrice, toujours à propos de l'affaire Depardieu, me disait en 2019 : « Aujourd'hui, la structure économique du milieu du cinéma fait qu'aucune actrice ne peut se permettre de témoigner contre lui parce qu'il est influent. » Une troisième, dans une autre affaire, ne parvient pas encore à trouver la force de dénoncer son agresseur, très connu dans le milieu, et me dit : « Si je parle, ça va se retourner contre moi. Il fait encore la pluie et le beau temps dans le milieu. » À ce jour, cette femme n'a pas parlé publiquement, ni à la justice ; elle a trop peur.

Le risque de représailles, donc, existe. Le risque de mauvaise réputation aussi. Sara Forestier a pu vous le dire, d'autres le pourraient aussi. Parler, c'est prendre le risque qu'on vous dise que vous êtes folle, que vous l'avez bien cherché, que vous vouliez un rôle ou que justement vous ne l'avez pas eu, etc.

C'est ce qui explique que la parole est davantage possible quand la personne en cause est en perte de pouvoir et d'influence, en déclin, en fin de carrière. C'était le cas de Patrick Poivre d'Arvor (PPDA) ou de Gérard Depardieu, qui était déjà affaibli par ses accointances avec Poutine et d'autres régimes autoritaires quand nous avons fait notre enquête. Quant au réalisateur Christophe Ruggia, lorsque Adèle Haenel est sortie de sous sa coupe, elle était devenue plus puissante que lui : c'est ce qui permet la parole.

L'autre élément récurrent est la peur de stopper le tournage en dénonçant les faits. Elle aussi a un fondement réel : un film est une entreprise éphémère, précaire. Le risque de mettre tout le monde au chômage par des déclarations existe donc bien. Dans l'affaire Depardieu, c'est pour cette raison que l'une des plaignantes n'a d'abord pas voulu porter plainte.

Si les violences sexuelles et sexistes sont difficiles à dénoncer dans le milieu du spectacle, c'est aussi – j'imagine que vous en avez déjà parlé ici – à cause de l'alibi artistique. Tout est sous le paravent de l'art. Combien de fois l'ai-je entendu dans mes enquêtes ! L'art excuse, justifie, maquille un certain nombre de violences. Certains l'ont tout à fait assumé, comme Benoît Jacquot disant, dans le documentaire réalisé en 2011 par Gérard Miller, que faire du cinéma est une sorte de couverture pour certaines mœurs, de la même manière qu'il existe des couvertures pour des trafics illicites. Malgré les évolutions, le mythe du rapport entre le cinéaste et l'actrice, elle muse, lui génie créateur, et l'idée qu'il faudrait être amoureux de son actrice ou de son comédien pour tourner perdurent et imprègnent beaucoup le monde culturel et artistique, notamment le cinéma.

Cette idée va de pair avec la difficulté d'une partie du monde culturel à intégrer que le code du travail s'applique malgré la liberté de création. Cela peut faire sourire, mais une actrice qui se rend le matin sur un tournage part au travail. L'oubli de ce cadre légal, que j'ai observé dans plusieurs affaires chez des producteurs et productrices, des réalisateurs, des acteurs, est l'une des raisons du fait que les violences continuent et qu'on a du mal à les dénoncer.

L'autre obstacle récurrent à la dénonciation des faits par les victimes est leur minimisation, leur banalisation par les témoins ou les confidents.

Dans l'affaire Depardieu, une partie des faits qui ont été dénoncés avaient eu lieu au vu et au su de tous et toutes. Ils étaient même dans des vidéos, des articles, des livres que nous avons retrouvés lors de notre enquête il y a quelques années. La dénonciation des violences a fait l'objet, d'après les femmes qui parlent, de rires et d'une minimisation. Même les témoins disent que, oui, ils ont rigolé, oui ils ont regardé ailleurs – et cela doit conduire tout le monde à s'interroger. Le « oh, ça va, c'est Gérard », je l'ai tellement entendu pendant mon enquête que cela aurait pu être le titre de mon article.

Dans l'affaire Gérard Miller, c'est la même chose : plusieurs témoignages font état des railleries dont les autres chroniqueurs ont accompagné ses manœuvres d'approche de très jeunes femmes, parfois mineures, à la fin des émissions de Laurent Ruquier ou d'autres, sous un prétexte professionnel selon elles.

Voilà l'environnement dans lequel ces faits peuvent avoir lieu. Or les gens ne peuvent pas dénoncer ce qu'ils ne considèrent pas comme problématique. Beaucoup ne savent pas, ne veulent pas savoir, ne veulent pas intégrer ce qu'est une agression sexuelle, ce qu'est le harcèlement sexuel.

Je me souviens d'une directrice de la photographie qui avait passé des heures avec un réalisateur multi-accusé et qui affirmait qu'elle n'avait rien vu d'inapproprié. Elle était formelle. Mais quand je lui ai demandé si le réalisateur avait pu mettre sa main sur sa poitrine ou sur sa cuisse, ou tenter de l'embrasser, elle m'a répondu que c'était arrivé plusieurs fois. Donc à mes questions générales, elle répond qu'elle n'a rien vu de problématique, mais quand je lui demande si une chose précise est arrivée, elle répond que oui, bien sûr, mais qu'elle le repoussait.

Dans l'affaire Depardieu, alors même que certaines scènes survenues sur des tournages m'étaient rapportées par cinq ou six témoins, les réalisateurs et producteurs me disaient n'avoir rien vu, rien su. Sur vingt contactés, neuf n'ont pas répondu et onze m'ont dit cela. Un seul a reconnu avoir dû recadrer Gérard Depardieu – après le deuxième film et tout un tas d'alertes. Tout est mis sur le compte de l'humour, du personnage hors norme qu'est

Depardieu. On parle éventuellement de propos graveleux, mais pas davantage, alors même que tout un ensemble de témoins attestent l'inverse.

Les gens ne peuvent pas non plus dénoncer ce qu'ils ne comprennent pas. Par exemple, en travaillant sur l'affaire PPDA sous l'angle de ce que savait TF1, j'interviewe la rédactrice en chef du « 20 heures » de l'époque. Elle réfute le fait que des agressions sexuelles ou des viols aient pu avoir lieu dans les locaux de TF1, dans le bureau de PPDA, porte ouverte. Je la questionne sur le récit d'une plaignante qui dénonce un viol dans le bureau, porte ouverte. Et voici ce qu'elle me dit : « Jamais une fille n'a pu avoir un truc comme ça avec la porte ouverte, c'est pas possible. Si les secrétaires avaient entendu, elles auraient fermé la porte. Moi, si j'avais été secrétaire, discrètement, je ferais la porte. Je ne crois pas une seconde cette histoire-là. Mais après tout, elle l'a dit, elle l'a dit. » Ce sont ses mots précis.

Souvent, les personnes qui se disent victimes parlent, font part d'un malaise, d'un problème ; le message est envoyé, mais pas reçu. Dans le cas d'Adèle Haenel, qui avait 12 ans, combien n'ont pas vu les signaux qui clignotaient partout, les tentatives de la part de l'actrice de parler au fil des années ? La Société des réalisateurs de films n'a pas voulu saisir la petite perche qu'elle tendait. Mon enquête était imbibée de la culpabilité des gens de n'avoir pas agi, pas davantage écouté, pas saisi la perche.

Il revient dans nos enquêtes que les victimes ne savent pas non plus vers qui se tourner. Les référents harcèlement ne sont pas formés – je l'ai constaté fréquemment – et, trop souvent, ils sont liés à la production. Dans l'affaire Depardieu 2, l'affaire du film *Les Volets verts*, qui fait aussi l'objet d'un procès, le dispositif a été totalement inefficace : la référente harcèlement n'a rien fait ; c'est le directeur de production qui a essayé d'agir en demandant à Depardieu de s'excuser ; à aucun moment la référente harcèlement ne s'est tournée vers les deux futures plaignantes, alors même que les faits étaient connus sur le tournage.

La production elle-même ne sait pas toujours comment agir, y compris quand elle veut bien faire. J'ai déjà reçu des coups de fil de gens me demandant, parce que je suis une journaliste qui travaille sur ces sujets, de leur expliquer ce qu'ils pouvaient faire. Cela montre combien ils sont désarmés, aujourd'hui encore, en 2024.

Enfin, il y a les agents. Certains, peu nombreux, sont de vrais soutiens pour les personnes qui se disent victimes, mais beaucoup d'autres sont des obstacles – obstacle à la parole quand les femmes rapportent les faits, mais aussi à la sortie de l'affaire. Parfois, ils protègent les agresseurs. J'ai vu des agents informés du fait que leur acteur était visé par une ou plusieurs accusations et qui faisaient tout pour étouffer l'affaire alors même que des paroles émergeaient, que des inquiétudes se manifestaient, que des directeurs ou directrices de casting ne voulaient plus les faire tourner. Cela pose aussi la question de la formation des agents dans ce domaine.

**Mme Lénaïg Bredoux, journaliste à Mediapart.** Pour ma part, j'aimerais insister sur un point qui a précisément trait au périmètre de votre commission d'enquête.

Très souvent, on demande à *Mediapart* pourquoi revenir toujours au cinéma, au théâtre, à la musique, aux industries culturelles en général, pourquoi faire encore une enquête sur un réalisateur ou un acteur. C'est une question que nous nous posons nous-mêmes.

Nous ne sommes pas là pour accumuler des dossiers individuels. Ce n'est pas l'objet d'un travail journalistique. Celui-ci vise à révéler des faits d'intérêt général, à contribuer à un débat de société, à essayer de faire changer les choses à notre échelle. Il s'agit de montrer les mécanismes structurels qui font que ces violences systémiques sont permises par toutes les

institutions, dans tous les milieux – nous insistons très souvent sur le fait que nous faisons des enquêtes sur tous les milieux ; d’ailleurs, nous n’avons pas commencé par les industries culturelles, mais par la politique.

Nous essayons aussi de faire des enquêtes de différents niveaux, certaines avec beaucoup de gens qui témoignent, pour expliquer comment, dans tel ou tel secteur d’activité, des mécanismes spécifiques s’ajoutent à la domination dont les violences sont le produit.

Mais il est vrai que nous revenons sans cesse aux industries culturelles, notamment au cinéma, mais aussi à la musique. Nous avons fini par nous dire, au lieu de le déplorer, que c’était révélateur de quelque chose. MeToo a d’ailleurs commencé par une enquête concernant le cinéma. C’est un milieu qui se croit différent des autres ; qui croit, parce qu’il s’agit de culture, du beau, d’art, donc du juste, du vrai, que rien ne peut y être sale ni violent. On parle souvent de la politique des auteurs dans le cinéma, mais ce phénomène est vrai de beaucoup de secteurs culturels. Nous le voyons tout le temps. Il faut dire aussi qu’il s’agit de classes sociales supérieures, dotées d’un capital culturel très élevé, ce qui heurte profondément l’image que l’on a encore, malgré tout, de l’identité des auteurs de violences sexistes et sexuelles. Je sais que tout cela est évident pour cette commission, mais il y a là, manifestement, un nœud qui explique la résistance très forte que nous rencontrons et l’opposition que nous observons dans nos enquêtes entre les gens qui veulent que les choses changent et ceux qui ne le veulent surtout pas et s’arc-boutent sur leurs positions de pouvoir.

Voilà pourquoi il est essentiel que nous poursuivions notre travail d’enquête dans ce secteur : parce que, comme pour n’importe quel milieu professionnel, il est nécessaire de raconter comment beaucoup trop de gens sont encore victimes de violence dans le travail, mais surtout parce qu’il s’agit d’une activité qui produit des œuvres qui investissent l’espace public et qui contribuent à l’imaginaire collectif. Cela aussi, vous le savez. Il s’agit donc à la fois de protéger les gens qui travaillent dans les industries culturelles et d’interroger la société sur ce que l’on considère comme beau et sur la manière dont nos imaginaires sont structurés autour de faits parfois très violents.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Turchi, vous disiez qu’il faut que la victime soit d’un statut supérieur à celui qu’il ou elle dénonce pour que la parole puisse se libérer sans que les carrières soient brisées. Mais Adèle Haenel a quitté le cinéma et ce milieu ne l’interprète pas comme un échec collectif. Il ne s’interroge pas sur les raisons de cette décision, ce qui en dit long. Nous avons plusieurs fois posé la question et les réponses que nous avons obtenues étaient plus que décevantes.

Vous nous avez beaucoup parlé des violences sur des victimes adultes, mais pas d’enquêtes sur des enfants, et je ne me souviens pas que vous en ayez mené. Je laisse de côté les enquêtes sur des faits survenus quand des victimes aujourd’hui adultes étaient enfants, comme Adèle Haenel, qui avait 12 ans. Êtes-vous aussi saisis de cas concernant des enfants ? Si oui, dans quelles conditions et pourquoi l’information ne sort-elle pas autant que lorsqu’il s’agit d’adultes ? Si non, pourquoi, selon vous ?

**Mme Lénaïg Bredoux.** Le travail journalistique se heurte à une difficulté particulière lorsqu’il s’agit de recueillir le récit de victimes mineures, pour des raisons à la fois juridiques et éthiques : cela suppose de demander l’accord du tuteur ou de la tutrice – la plupart du temps, les parents – alors que les enfants ne lui ont pas forcément parlé des faits. Cela nous pose un problème d’éthique journalistique. Pour une enquête qui concernait la photographie de mode et impliquait des mineurs de 15 à 17 ans, nous avons choisi de ne pas publier les récits car les adolescents n’avaient pas parlé à leurs parents et n’avaient donc pas leur

consentement. Il faut vraiment être prudent avec des mineurs, surtout sachant le retentissement psychologique que peut avoir la médiatisation.

Par ailleurs, de façon générale, la parole est facilitée quand on parvient à faire l'effort de contacter des journalistes, ou au moins qu'on accepte de leur répondre. Mais ce qui est déjà difficile pour un adulte et encore plus coûteux pour les mineurs.

**Mme Marine Turchi.** Quand nous discutons d'une affaire avec des personnes majeures, souvent, des récits plus anciens émergent, qui ne concernent pas cette affaire, mais témoignent des conditions dans lesquelles elles ont été castées au fil des années, de ce qu'on leur a demandé de faire. On voit alors l'absence de limites, souvent sous le couvert de l'alibi artistique. Quand on parle de leur carrière et qu'on gratte un peu, je suis effarée d'entendre ce qu'elles ont pu endurer. Et cela ne peut pas être mis seulement sur le compte de l'époque. Il y avait sûrement encore moins de limites avant, mais cela reste d'actualité. Est-ce que l'enfant sait qu'il peut refuser certaines choses ?

Je me souviens des vidéos de casting que nous avons recueillies, Lénaïg et moi, avec notre confrère Geoffrey Le Guilcher, dans le cadre de l'affaire Luc Besson, en 2018. Je pense notamment à une jeune femme de 16 ans dans un hôtel. Tout cela était vraiment très malaisant. Où sont les garde-fous ?

Ainsi, même si ce n'est pas nécessairement le cœur de notre sujet, en retraçant l'histoire, on se rend compte de tout ce qu'endure une jeune femme ou un jeune homme dans une carrière artistique – de toutes ces demandes totalement inappropriées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous l'avez dit, il est difficile d'obtenir des témoignages. Il existe une omerta. Mais vous est-il arrivé, du fait de la promiscuité entre le monde de la culture et celui du journalisme, de subir en outre des pressions visant à mettre fin à une enquête ?

Par ailleurs, il me semble qu'il y a un vrai conflit d'intérêts entre la protection de vos sources, qui fait partie de l'éthique journalistique, et la nécessité où vous met l'article 434-3 du code pénal de signaler certains faits concernant des mineurs. Comment gérez-vous cette injonction contradictoire adressée au journaliste, d'une part, et au citoyen d'autre part ?

**M. Donatien Huet, journaliste à Mediapart.** Sur le premier point, si l'on se tourne vers nous, c'est aussi parce que *Mediapart* a très peu de journalistes culture et n'entretient donc pas avec ses sources la proximité que l'on reproche parfois à la presse culturelle, comme d'ailleurs à la presse sportive.

C'est ce qui, en 2020, a conduit le collectif MusicToo à s'adresser à *Mediapart* pour lui donner accès aux quelque 300 témoignages recueillis au cours d'une campagne de plusieurs mois afin d'entamer une remise en question de cette industrie. C'est ce qui nous a permis de conduire notre enquête en toute indépendance, n'ayant aucun intérêt à défendre tel ou tel artiste.

**Mme Lénaïg Bredoux.** Effectivement, d'autres journaux ont davantage besoin que nous de ne pas être blacklistés lors d'une projection ou de la promotion d'un livre. Ces mesures de rétorsion ont plus d'effet sur les journalistes des magazines culturels. C'est pourquoi il est tout à leur honneur de mener ce genre de travaux – je pense notamment aux journalistes de *Télérama* qui participent à la cellule d'investigation du magazine, dont une qui a été très longtemps critique de cinéma, avec qui j'ai participé à un débat.

Nous sommes donc dans une situation moins difficile qu'eux, qui vivent des mesures de rétorsion – ne pas être prévenu, ne pas être invité à une avant-première... Cela ne signifie pas que l'on ne tente pas de nous dissuader de publier nos enquêtes. Ça, c'est notre quotidien.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** De qui viennent les pressions ?

**Mme Lénaïg Bredoux.** C'est très variable. Elles existent dans tous les milieux, pas seulement dans les industries culturelles. Par exemple, des avocats nous menacent de plaintes ; un climat d'intimidation est créé pour dissuader les personnes qui nous ont confié leur récit d'en accepter la publication ; on suscite la peur du procès en diffamation avant même la parution, ce qui incite certains témoins à se rétracter.

Nous y sommes habitués. Comme journalistes en CDI à *Mediapart*, nous sommes protégés, même si ces situations sont parfois inconfortables ou stressantes. Nous le sommes par le collectif, par l'appareillage juridique du journal et le cabinet d'avocats avec lequel nous travaillons quand nous publions nos enquêtes et qui nous défend. Les journalistes pigistes sont plus vulnérables. Mais avant tout, ce sont les témoins qui le sont. Pour eux, les pressions sont les plus fortes et le risque encouru est le plus grand.

**Mme Marine Turchi.** Sur le second point, notre rôle est très clair et immédiatement expliqué aux personnes à qui nous parlons : nous sommes journalistes, nous ne demandons à personne de porter plainte ou de ne pas le faire ; ce n'est pas notre propos.

Évidemment, c'est difficile quand on a connaissance de certains faits, parfois très graves, qui peuvent d'ailleurs s'ajouter à d'autres déjà connus de la part de la même personne. Évidemment, c'est parfois frustrant quand la personne renonce à témoigner ou recule. Mais nous ne sommes pas des auxiliaires de justice. Ce n'est pas à nous de les conduire au commissariat.

En revanche, il nous revient de leur donner toute la photographie de ce que peut engendrer leur témoignage – et la publication de l'article : nous les amenons dans l'arène médiatique, ce qui nous donne une immense responsabilité. Nous leur exposons tout cela, ce que va permettre leur témoignage, pourquoi ça peut être difficile, etc.

Beaucoup nous demandent si nous croyons qu'ils doivent porter plainte ; ce à quoi nous disons que nous ne pouvons pas répondre. Certains journalistes n'écrivent pas en l'absence de plainte. Ce n'est pas notre cas. Pour moi, ce n'est pas un critère : je préfère une enquête avec vingt à trente témoignages qu'un seul témoignage et un morceau de plainte.

Vous nous demandez ce que nous faisons de tout ça ? Nous, nous sommes journalistes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Mais comment s'articule l'obligation tirée de l'article 434-3 du code pénal de dénoncer des faits concernant des mineurs, qui s'applique à tous les citoyens, avec le secret des sources ? Ne craignez-vous pas qu'une victime finisse par vous reprocher de ne pas avoir prévenu les autorités à sa place ? Comment appréhendez-vous ces cas de conscience, qui viennent avec une charge émotionnelle que nous commençons nous-mêmes à bien connaître ? Je vous pose cette question tout autant comme parlementaire que comme citoyen.

**Mme Marine Turchi.** Au-delà même de la protection des sources, chez *Mediapart*, nous nous sommes fixé une ligne : ne pas parler à l'insu des victimes. Ainsi, contrairement à d'autres journalistes, nous ne révélons pas qu'une plainte a été déposée si la victime nous a

demandé de le taire. Ne pas signaler des infractions à la place des victimes relève de la même démarche. Cela nous place certes dans des dilemmes très difficiles, mais nous devons nous en tenir à ce contrat moral qui nous lie à nos sources. La protection des sources est la pierre angulaire de la profession de journaliste et de la liberté de la presse.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il serait intéressant d'auditionner des magistrats pour mieux comprendre le rôle du procureur et les conditions dans lesquelles il peut se saisir de lui-même des dossiers, car ce n'est pas nécessairement aux journalistes d'agir.

Je souhaite vous interroger à présent sur la fameuse liste noire qui a été partagée sur les réseaux sociaux avant le festival de Cannes. C'est un cas d'école : il montre comment on peut jeter le discrédit sur une rédaction ou prévenir un début d'embrassement. Comment avez-vous vécu cette affaire, et comment l'analysez-vous aujourd'hui ?

**Mme Lénaïg Bredoux.** Soyons clairs : cette liste n'a jamais existé. *Mediapart* ne l'a pas établie, et d'ailleurs ne publie pas de listes. Comment une idée aussi farfelue – que nous nous apprêtions à publier une liste de noms – a-t-elle pu se répandre de la sorte non seulement dans le milieu du cinéma, mais aussi au sein de rédactions sérieuses, dont les journalistes font le même métier que nous ? Du côté de la presse, je ne comprends toujours pas que cela ait pu être possible.

Du côté du cinéma, cette affaire est révélatrice d'un certain état de panique, et en tout cas de la situation d'entre-deux dans laquelle nous nous trouvons. À force de révélations d'affaires et de témoignages de femmes – très majoritairement – qui ont pris sur elles pour raconter ce qu'elles ont vécu dans l'industrie du cinéma, le milieu a fini par comprendre qu'il y avait un problème. On peut penser qu'il aurait pu en prendre conscience plus tôt, mais cela reste positif. Mais enfin, si nous avions vraiment été sur le point de publier une liste de dix réalisateurs en activité, que n'y a-t-il pas eu un appel à témoignage, une ligne d'écoute, des dispositifs concrets pour recueillir la parole des victimes – d'autant que tout ce monde était susceptible de se croiser au cours du festival ?

Je suis consternée d'avoir vu des articles sur cette liste. Ce n'est pas cela, l'éthique journalistique : la presse ne publie pas des rumeurs, mais des faits.

**Mme Marine Turchi.** À partir de la cérémonie des César et de la prise de parole de Judith Godrèche en février 2024, j'ai commencé à recevoir des appels : des journalistes qui avaient entendu dire que nous enquêtions sur telle ou telle personne, puis des personnes se disant victimes désireuses de témoigner... Cela devenait fou : il y avait de plus en plus d'appels, et de plus en plus de noms, que l'on retrouve sur cette liste.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Diriez-vous que cette liste a, d'une certaine manière, libéré la parole ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Mais de quelle liste parlez-vous ?

**Mme Marine Turchi.** De celle qui a circulé sur les réseaux sociaux au mois de mai, et que nous avons découverte comme vous, alors qu'elle nous était attribuée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La photo d'une liste d'une dizaine de noms a circulé.

**Mme Marine Turchi.** À l'époque, je ne sais pas d'où part cette rumeur, mais je reçois des appels de représentants du monde du cinéma et de journalistes. Ces derniers

devraient d'ailleurs savoir que je ne peux rien leur dire : que j'enquête ou non, si je commence à leur répondre, la confidentialité de notre travail est fichue. Bref, nous nous sommes retrouvés dans une position intenable car démentir, commencer à répondre, c'est exposer nos enquêtes et décourager de potentiels témoins. Ces coups de fil étaient de plus en plus récurrents, cela devenait fou. Et parmi ces appels, nous nous sommes mis à recevoir de véritables témoignages que je ne peux évoquer aujourd'hui – c'est toujours le même problème.

L'objectif de cette campagne était évidemment de nous nuire. L'étonnant, c'est que personne n'ait remarqué qu'il aurait été impossible de coordonner dix enquêtes, sachant le mal que nous avons à en mener une à bien ! Je signale que nous passons notre temps à mettre un terme à des enquêtes qui n'aboutissent pas. En l'occurrence, il aurait fallu mener dix fois le travail contradictoire, contacter dix fois les personnes, les proches et les éventuels témoins. Et les gens figurant sur la liste ne se sont dit à aucun moment qu'ils n'avaient pas été appelés, ni d'autres autour d'eux ?

Que personne ne se soit interrogé sur la crédibilité de cette rumeur est révélateur de la panique du milieu, de sa fébrilité. La vérité n'importe plus, n'importe qui peut dire n'importe quoi. Cela montre aussi que les gens ne nous lisent pas et se font une idée fautive du travail journalistique, du moins lorsqu'il est sérieux. Cette rumeur a porté atteinte à notre travail, à notre réputation, au sérieux de nos méthodes.

Le pire, c'est que lorsque nous avons dû nous résoudre à démentir, nous n'avons pas été crus. Lénaïg et moi-même avons fini par nous exprimer publiquement, mais cela n'a pas mis fin aux spéculations. J'ai été invitée par des chaînes de télévision pour venir commenter cette affaire sur un plateau : j'étais à l'étranger, cela aurait dû leur donner un indice sur l'imminence d'une publication !

Nous répondons de ce que nous publions, pas des rumeurs : j'invite donc chacun à regarder nos articles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Huet, la situation dans le monde de la musique est-elle différente ? Comment travaillez-vous ?

**M. Donatien Huet.** Au départ, je ne suis pas spécialiste de cette question au sein de la rédaction de *Mediapart*. Tout part de l'appel à témoignage MusicToo. En parcourant les témoignages, puis en enquêtant, nous avons découvert une situation très similaire à celle de l'industrie du cinéma : un sexisme banalisé et généralisé, et des répondantes – car il s'agit surtout de femmes – se trouvant pour la plupart dans des situations précaires – intermittence, service civique, stage.

La plupart des témoignages concernent ce qu'on appelle les musiques actuelles – rock, rap, musique électronique –, moins le jazz ou la musique classique. Un aspect qui revient beaucoup, et qui s'écarte peut-être un peu du cinéma, est l'omniprésence des soirées, de l'alcool et des drogues, dans le contexte de concerts ou de festivals. La frontière entre la vie privée et le travail des professionnels de la musique est abolie. Cela place les femmes et les personnes précarisées dans des situations très difficiles. Qui plus est, la présence de drogue et d'alcool pèse sur l'émergence des témoignages, et rend les victimes peu précises et un peu honteuses.

Depuis MusicToo, des progrès ont été faits. Le Centre national de la musique conditionne maintenant ses aides : les structures bénéficiant des subventions doivent respecter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), qui comprend la formation des cadres. Les festivals sont de plus en plus nombreux à instituer des brigades de

prévention des VSS destinées aux festivaliers et aux festivalières. Ainsi les Trans Musicales ont-elles fait appel cette année pour la première fois à une association implantée à Nantes, les Catherinettes, qui a l'avantage de compter dans ses brigades mobiles des personnes formées au recueil de la parole des victimes. D'autres festivals, notamment le Hellfest, avaient aussi eu recours à des brigades de prévention, mais sans former les bénévoles, ce qui rend impossible de recueillir la parole des victimes. Il s'est rapproché l'an dernier d'associations dont c'est le cœur de métier.

Le vrai problème aujourd'hui, ce sont les coulisses. Que se passe-t-il lors des *after*, quand les projecteurs sont éteints ? Plusieurs affaires ont fait grand bruit, comme l'affaire Slimane : le chanteur qui a représenté la France à l'Eurovision est accusé d'avoir harcelé et agressé sexuellement des techniciens de sa tournée, dans un contexte de forte alcoolisation et de consommation de drogue. Certains ont porté plainte, ce qui constitue un progrès notable : il est assez rare que des techniciens fassent cette démarche, puisque la musique est un petit milieu dans lequel tout le monde se connaît, et que ceux qui décident de témoigner risquent de ne plus retrouver de travail. Il y a aussi eu l'affaire Rammstein, qui s'est déroulée en Allemagne mais concerne également la France : une dizaine de femmes ont expliqué avoir été sélectionnées parmi les spectateurs des premiers rangs et amenées en coulisse, droguées, agressées sexuellement. Bref tout ce qui se passe *backstage* est pour l'instant une sorte de trou noir et peu de mesures sont prises.

Le milieu de la musique n'a pas encore fait sa révolution. Quelques initiatives d'ampleur limitée ont vu le jour, quelques associations se sont constituées pour accompagner les structures, des projets de mentorat à destination des femmes et des minorités de genre ont émergé – par exemple *More Women on Stage*, dans le milieu du rock. Mais aucun poste n'a été créé au sein des majors pour prévenir les violences sexistes et sexuelles.

Il faut dire qu'en France, à la différence de ce qui s'est passé dans l'industrie du cinéma, aucun chanteur ou musicien de l'envergure de Gérard Depardieu ou de Patrick Poivre d'Arvor n'a été mis en cause, et aucune musicienne très connue n'a témoigné. Nous avons recueilli les témoignages de la chanteuse Pomme ou de Flore Benguigi, du groupe l'Impératrice. Cette dernière nous a raconté pourquoi elle avait quitté le monde de la musique, à la suite des humiliations et du sexisme ordinaire qu'elle avait subis au sein de son groupe.

Une phrase qui avait été reprise par Pierre Mauroy résume bien la situation : « Quand tous les dégoûtés seront partis, il ne restera plus que les dégoûtants. » C'est ce qui se passe dans le milieu de la musique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est ce qui se passe dans beaucoup de milieux...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Madame Turchi, vous avez souvent évoqué les défaillances de la réponse policière et judiciaire. Pourriez-vous nous les décrire, à tous les niveaux, des textes de loi à la procédure pénale ? Je suis convaincu que nous pouvons faire des progrès dans les méthodes d'enquête. Par exemple, il arrive que les victimes soient soumises à des enquêtes de personnalité auxquelles échappent les auteurs des faits... Les témoignages des victimes font-ils apparaître des pistes d'amélioration ?

**Mme Marine Turchi.** J'ai écrit un livre de 500 pages sur cette question ; je tâcherai d'être plus brève ici.

Tout se joue au moment de l'enquête préliminaire, menée sous l'égide du parquet : c'est la première enquête à la suite du dépôt de plainte, celle qui doit faire un tri. Pour de

nombreuses raisons, dont le manque de moyens et de formation, tous les dossiers ne donneront pas lieu à une enquête approfondie. Des études universitaires montrent ainsi que les viols conjugaux font l'objet d'enquêtes moins poussées que d'autres dossiers. Il en va de même pour les faits commis dans des contextes d'altération de l'état de la victime, du fait de la soumission chimique ou d'une alcoolisation. Ce tri est terrible, les enquêteurs le reconnaissent eux-mêmes.

Adèle Haenel a bénéficié d'une procédure en or, elle en est consciente. L'enquête a été confiée aux meilleurs policiers, une équipe d'élite de l'Office central pour la répression des violences aux personnes, l'instruction a été menée par une juge d'instruction ultra-compétente et spécialiste des violences commises sur les mineurs.

A contrario, certains dossiers d'enquête préliminaire tiennent en quelques pages : auditions de la plaignante et du mis en cause, expertise psychologique basique de la plaignante, parfois quelques auditions de témoin, éventuellement une confrontation. C'est un peu léger pour assurer la manifestation de la vérité... Et tout se joue donc à cette étape du parquet. Les choses se passent différemment lorsqu'une instruction est ouverte, mais encore faut-il arriver jusque-là.

Comme me l'avait fait remarquer un avocat, quand on enquête sur un tueur en série, on remonte sa trajectoire sur plusieurs années, on essaie de comprendre les raisons du passage à l'acte, on définit le profil de ses victimes, on mène des enquêtes sur son environnement. En matière de violences sexuelles, on ne pousse pas les investigations aussi loin. Plusieurs magistrats ont d'ailleurs reconnu ne pas faire usage de tout l'éventail des moyens d'enquête proposé par le code de procédure pénale pour des affaires de VSS. Ainsi, les mises sur écoute sont très rares, réservées aux grosses affaires – pour des réseaux de pédocriminalité par exemple. Certains pensent pourtant qu'elles pourraient être utiles, comme les réquisitions de courrier électronique.

Par ailleurs, on n'explique pas assez aux plaignantes – j'utilise le féminin car les victimes sont majoritairement des femmes – comment se déroule une enquête. Quand elles poussent la porte d'un commissariat, elles ont l'impression d'être arrivées au bout du chemin, qui a déjà été long. Pour la justice, c'est au contraire le point de départ. Les plaignantes ne savent pas toujours non plus qu'il ne suffit pas de raconter : leur parole va être confrontée à des paroles contradictoires, celles du mis en cause et de certains témoins, et c'est violent. Quand on leur dit qu'elles vont devoir se soumettre à une expertise psychologique, elles y vont avec cette image collective qu'un médecin est là pour prendre soin d'elles, alors qu'il s'agit d'une autre forme d'interrogatoire, qui porte sur les faits, et qui pourra être cité lors de l'audience.

Il y a donc un décalage entre les attentes des plaignantes et la réalité à laquelle elles sont confrontées une fois qu'elles poussent la porte du commissariat. Je me souviens d'un plaignant qui m'a dit : « Comme je disais la vérité, j'ai cru qu'il suffisait de raconter... » Il faut ajouter à cela l'imaginaire véhiculé par les séries américaines : les gens ont l'impression qu'ils vont avoir un super avocat, que les policiers se mettront en quête des plus minuscules indices et que la vérité finira par émerger. Or certains avocats sont dépassés, certains n'ont pas les compétences nécessaires, certains n'en font qu'un dossier parmi d'autres.

Les professionnels du droit devraient expliquer chaque étape du processus. Ainsi, les questions des policiers ne sont souvent pas comprises, parce qu'elles ne sont pas expliquées. Quand les policiers demandent à une victime comment elle était habillée, ce n'est pas nécessairement une question déplacée : il peut s'agir de retrouver la personne sur des images de vidéosurveillance, ou de corroborer d'autres témoignages. Tout cela est donc une question

de formation – et en même temps, c’est facile à dire : ce n’est pas en formant les policiers et les magistrats qu’on détricotera trente ans d’idéologie. Tout le monde est imprégné de stéréotypes et de biais, vous, moi, les magistrats et les policiers. Il faut une évolution globale de l’éducation et de la culture. Reste que la justice devrait expliquer davantage comment elle travaille et surtout ce qu’elle peut et ce qu’elle ne peut pas faire – on lui en demande parfois trop, elle ne peut pas toujours tout réparer.

Les gens peuvent donc être propulsés dans des procédures génératrices de violences, parfois encore plus difficiles à supporter que les violences sexuelles elles-mêmes – cela s’appelle la victimisation secondaire. Nous le constatons clairement dans nos dossiers. Certains ressortent broyés du processus judiciaire, parfois parce qu’ils n’y ont pas été préparés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Beaucoup de personnes auditionnées insistent sur l’importance qu’a le dépôt de plainte pour la suite de la procédure. Pourrait-on améliorer la qualité de la plainte, peut-être avec des formations, en particulier dans les milieux à risque ? Il s’agirait d’apprendre comment déposer plainte et par qui se faire accompagner – encore faut-il savoir comment organiser cette formation. C’est censé être le rôle des avocats – ce n’est pas pour rien qu’on les appelle aussi des conseils. La formation des avocats en matière de dépôt de plainte est-elle suffisante ? Pour certaines infractions, devrait-on envisager la présence obligatoire de l’avocat lors du dépôt de plainte ?

**Mme Marine Turchi.** Le moment de la plainte est clé et les conditions du dépôt de la plainte déterminantes pour la suite de la procédure. Ainsi, dans l’affaire Luc Besson, Sand Van Roy appelle police secours dès le lendemain matin, elle est dans tous ses états. On l’amène au commissariat, on l’interrompt pour l’amener à l’unité médico-judiciaire. À la lecture de son audition, il est clair qu’elle n’est pas dans son état normal, elle panique, divague, parle de dauphins. Elle est en état de choc. Cela n’a rien à voir avec l’affaire Depardieu dite des *Volets verts*, où la plainte a été déposée avec une avocate et des associations spécialisées comme l’Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail.

Combien de personnes savent qu’on peut écrire au procureur, pour mettre le récit par écrit avant d’être auditionné ? Qui sait qu’on peut appeler le commissariat pour prendre rendez-vous avec un service spécialisé ? La majorité des gens se rendent dans le commissariat le plus proche de leur domicile ou de leur lieu de travail, mais quand on a mal aux dents, on ne va pas chez l’ophtalmo ! Les témoignages doivent être adressés au bon endroit et recueillis dans de bonnes conditions. Ce qui change tout, nous le voyons dans les dossiers, c’est de pouvoir rassembler tous les éléments dans une plainte étayée, conçue avec l’aide d’un avocat ou d’une association – certaines le font, même si elles sont débordées.

Les professionnels du milieu du cinéma sont-ils suffisamment formés ? Non, si l’on en croit toutes les questions que nous recevons, notamment pour nous demander des contacts d’avocats et d’avocates. Ce n’est pas à nous de jouer ce rôle, mais c’est révélateur du manque d’informations des plaignants et des plaignantes, qui ne savent pas vers qui se tourner. Pourtant certains avocats, surtout des avocates, se sont spécialisés et n’interviennent plus que dans des dossiers de violences sexistes et sexuelles. Les plaignantes ne savent pas non plus que le premier rendez-vous chez l’avocat est généralement gratuit.

Beaucoup d’avocats ne sont pas non plus suffisamment formés. Certains sont débordés, d’autres profitent de la détresse des gens mais beaucoup sont très investis et ne comptent pas leurs heures quand il s’agit d’accompagner leurs clients, qu’ils soient connus ou inconnus. Mais il faut parfois dire à un client que, même si le choix lui appartient, il ne semble pas en état de porter plainte tout de suite. Il faut en tout cas l’avertir que cela va être violent. C’est ce que nous faisons dans le domaine médiatique : il nous arrive de demander aux gens

s'ils sont prêts à encaisser ce qui se passera après la publication de l'article – beaucoup de soutien, certes, mais aussi du cyberharcèlement sur les réseaux sociaux, ou des ruptures familiales. Cette préparation, certains avocats la font très bien, d'autres non.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je souhaiterais aborder la question des liens entre les enquêtes journalistiques et la justice, deux domaines que l'on considère souvent séparément, et surtout les points de friction entre les deux.

Quels outils judiciaires sont utilisés pour vous intimider et gêner vos enquêtes ? La présomption d'innocence par exemple est une notion juridique qu'on vous oppose souvent. Avez-vous des suggestions d'évolutions législatives pour limiter de telles tentatives d'intimidation et renforcer la protection des sources et l'indépendance journalistique ?

À l'inverse, vos enquêtes sont-elles parfois utilisées dans le cadre d'enquêtes judiciaires ? Vous n'avez peut-être pas plus de moyens que la justice – quoique ! – mais vous disposez d'atouts dont elle ne bénéficie pas. Vous pouvez ainsi enquêter sans publier le nom des victimes qui souhaitent rester anonymes, alors que les procédures judiciaires s'arrêtent assez rapidement dans ce cas. La justice s'est-elle déjà saisie de dossiers à la suite de l'une de vos enquêtes ?

Dernière question, un peu provocatrice. Le Syndicat de la magistrature a récemment publié une enquête sur les VSS au sein de la justice – car il y a des agresseurs aussi dans la justice, ce qui, outre les biais qui existent partout, augmente encore les risques de victimisation secondaire. Si vous pouvez répondre à cette question, comptez-vous enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu judiciaire ?

**Mme Lénaïg Bredoux.** La question du lien entre enquêtes journalistiques et judiciaires est essentielle. Ma collègue vous a dit que nous n'étions pas des auxiliaires de justice : ce n'est pas un simple élément de langage pour nous rassurer à bon compte. Nous ne sommes pas non plus des policiers, des gendarmes ni des juges. Heureusement, nous ne jugeons ni ne condamnons personne. Nous révélons au public des faits d'intérêt général dans un cadre fondamental, celui de la loi de 1881 sur la liberté de la presse.

Les publications journalistiques peuvent faire l'objet d'un contrôle *a posteriori* devant le tribunal correctionnel, auquel cas nous devons démontrer que nous avons bien respecté la loi. Je ne le conteste absolument pas, je rappelle simplement que nous aussi, nous intervenons dans un cadre légal et même parfois judiciaire. Il peut arriver que nous soyons poursuivis pour diffamation. Je l'ai été deux fois pour des affaires de violences sexistes et sexuelles – à l'occasion de l'affaire Baupin puis dans le cadre d'une enquête à l'université – et à chaque fois, j'ai gagné. Devant la justice, nous devons justifier du sérieux de notre enquête, de la prudence de notre expression, de la poursuite d'un but légitime et du respect du contradictoire. Ces critères essentiels fixent le cadre de notre travail journalistique d'intérêt général – que le mélange des genres, si nous étions auxiliaires de justice, rendrait impossible.

Cela n'empêche pas les enquêtes journalistiques de contribuer parfois au déclenchement d'enquêtes judiciaires, ou de les prolonger. Il arrive que des procureurs se saisissent d'informations publiées ; c'est même quasiment automatique lorsque les violences concernent des mineurs. En 2016, c'est la révélation par *Mediapart* et France Inter de premiers témoignages au sujet de Denis Baupin qui a conduit le procureur de la République de Paris à ouvrir une enquête préliminaire. Parfois, les procureurs préfèrent ne pas se saisir, notamment lorsque les victimes sont anonymes. Nous ne comprenons pas toujours ce qui motive leur décision.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On parle beaucoup des victimes mais peu des personnes qu'elles accusent. L'interview de Benoît Jacquot par Gérard Miller illustre puissamment la façon dont les agresseurs renforcent conjointement leur propre système de valeurs, leurs justifications et le récit qu'ils parviennent à imposer grâce à leur pouvoir. Est-ce un phénomène que vous observez et sur lequel vous enquêtez ? Vous avez déclaré que vous ne condamnerez personne, mais il vous est souvent reproché précisément de condamner les gens que vous nommez dans vos enquêtes ! J'ai une opinion personnelle à ce sujet mais vous, qu'en pensez-vous ?

**Mme Marine Turchi.** Nous ne condamnons ni ne déclarons personne coupable. Il est important de souligner que nous n'utilisons aucune qualification pénale dans nos articles. Nous n'avons ni les mêmes méthodes, ni le même but que la justice. Ce qui est accablant pour les accusés, ce sont les faits que nous avançons – pas seulement au travers de témoignages mais aussi d'éléments matériels comme des lettres ou des SMS ! Encore une fois, il faut lire nos enquêtes : elles ne se bornent pas au témoignage de la principale concernée. Notre dossier sur Adèle Haenel, par exemple, s'appuie sur sept mois d'enquête, sur des lettres de Christophe Ruggia et sur le témoignage de son ex-compagne au sujet des aveux qu'il lui aurait livrés.

La phase la plus compliquée de l'enquête pour nous est celle du contradictoire. Nous mettons tout en œuvre pour obtenir un entretien avec la personne mise en cause. Neuf fois sur dix, elle nous oppose un refus, éventuellement avec une ligne de démenti. Lorsqu'au contraire nous obtenons des explications, nous lançons de nouvelles recherches, nous retournons vers les principales concernées pour poser de nouvelles questions. Les commentaires que je lis parfois au sujet de notre travail sont à mille lieues de la réalité. C'est le travail accompli qui nous permet de déterminer si nous sommes en mesure de publier un article, et il nous arrive très souvent de ne pas le faire. Certaines personnes nous demandent, au dernier moment, de ne pas publier l'enquête – ce qui tord le cou à l'idée qu'elles arriveraient avec une clé USB toute prête et actionneraient le levier #MeToo pour se venger ! La plupart du temps, la démarche est difficile et coûteuse.

S'agissant de la présomption d'innocence, que l'on nous oppose très souvent, je voudrais rappeler ici qu'elle est un principe pénal, qui s'applique donc dans le cas où une affaire judiciaire est en cours – ce qui n'était pas le cas, par exemple, quand Adèle Haenel a mis en cause Christophe Ruggia. En revanche, et c'est essentiel, nous avons des principes déontologiques, parmi lesquels l'exigence du contradictoire. Nous ne pouvons pas publier une enquête sans avoir au préalable soumis l'ensemble des éléments à la personne mise en cause. Et contrairement à ce qu'affirment systématiquement les accusés, nous ne nous contentons pas d'un coup de fil vingt-quatre heures avant la publication, nous avons des dizaines de questions à poser ! Si l'enquête est menée sans eux comme ils le disent, c'est parce qu'ils n'ont pas répondu à nos sollicitations pendant plusieurs semaines. Nous respectons leur décision, mais ils ne peuvent pas dire que l'enquête a été menée à charge et sans eux.

Lorsque nous écrivons au sujet d'une enquête judiciaire en cours, nous pouvons être attaqués pour atteinte à la présomption d'innocence. Je constate que nous n'avons été jamais été condamnés pour cela – ni même poursuivis, s'agissant des violences sexistes et sexuelles. C'est parce que nos enquêtes sont mesurées et laissent la place au contradictoire.

Je constate aussi que l'on entend beaucoup parler de tribunal médiatique et de présomption d'innocence en matière de VSS, beaucoup moins lorsque l'enquête porte sur d'autres sujets. Cela en dit long : on nous dénie beaucoup moins le droit d'enquêter sur la corruption, l'hôpital ou des scandales environnementaux ! Une avocate que j'interviewais le résume ainsi : quand on parle de tribunal médiatique et de présomption d'innocence, c'est pour nous dire « taisez-vous ». Or notre rôle, c'est de faire sur les VSS le même travail que nous

menons sur les autres sujets. Lénaïg Bredoux a mis un pied dans la porte à *Mediapart* en affirmant que, oui, il s'agit bien d'un sujet d'intérêt public, sur lequel nous allons enquêter. À l'époque, cela n'allait pas de soi. Aujourd'hui, les rédactions s'y sont mises et se sont professionnalisées. Une partie de la presse – pas toute – fait un travail sérieux, parfois énorme, s'efforçant d'aller chercher des témoignages et des éléments matériels. Et, je le redis, de nombreuses enquêtes partent à la pouibelle sans être publiées.

L'expression « tribunal médiatique » permet de mettre dans le même sac les réseaux sociaux – des messages de 140 signes, sans hiérarchisation de l'information ni travail de recoupement –, les commentateurs de plateaux de télévision – qui racontent ce qu'ils veulent, même s'ils ont une carte de presse – et les enquêtes sérieuses menées par des journalistes pendant plusieurs mois voire plusieurs années.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le recours à la « présomption d'innocence » et au « tribunal médiatique » en disent long, selon vous. Mais cela dit quoi ? Pourquoi ne vous oppose-t-on pas la présomption d'innocence lorsque vous enquêtez sur la direction d'un hôpital par exemple, qui peut elle aussi n'avoir commis aucune faute ? Je suis très attaché à la présomption d'innocence, comme vous, j'en suis sûr. Les seuls qui jugent, dans notre pays, sont les magistrats. Mais pourquoi y recourt-on spécifiquement pour les VSS ? Et pourquoi ces questions sont-elles si présentes dans le milieu du cinéma, reflet de notre société ? Plus on soulève le tapis, plus on trouve de poussière. Parallèlement, je suis stupéfait du faible écho médiatique que rencontre notre commission. Pas un journaliste ne vient nous voir. Cela m'inquiète : les propositions que nous allons faire ne vont-elles pas passer sous le radar, comme les dénonciations de Maria Schneider en son temps, comme celles d'Adèle Haenel l'avaient d'abord fait, et comme le feront peut-être celles de Judith Godrèche ? Comment faire en sorte que cela n'arrive pas ? C'est à la fois décourageant et une motivation pour poursuivre les travaux de notre commission.

**Mme Lénaïg Bredoux.** Nous-mêmes ressentons parfois du découragement face aux centaines, voire aux milliers de témoignages que nous recevons chaque année – les gens continuent de s'adresser à la presse pour la simple raison qu'ils n'ont pas été entendus ailleurs. Nous continuons néanmoins, parce qu'il le faut.

La presse, qui est une industrie culturelle, n'échappe ni aux mécanismes d'abus de pouvoir, ni à l'aveuglement collectif, ni à l'entre-soi masculin et dominant qui y a régné en maître pendant des décennies. De ce fait, elle a longtemps fait partie du problème : selon la doctrine qui prévalait, les VSS étaient des affaires de coucheries qui relevaient de la vie privée et le journalisme devait s'arrêter à la porte de la chambre à coucher – formule célèbre du *Canard Enchaîné*, pourtant très réputé en matière d'investigation. On a longtemps considéré qu'il n'était pas légitime de traiter ces sujets de bonnes femmes, et encore moins d'enquêter dessus. Ce n'est pas un hasard si, très souvent, les premières investigations ont été lancées par la bande et non par les services d'enquête de quotidiens installés.

Si la bataille de la légitimité journalistique a fait beaucoup avancer les choses en quinze ans, elle n'est pas encore gagnée. Il y a encore un doute sur le fait que ces sujets soient d'intérêt général. C'est ce qui explique que les affaires de VSS ne soient pas traitées de la même façon que les autres.

**Mme Marine Turchi.** Si personne ne veut entendre parler du sujet, c'est parce qu'il interroge tout le monde, partout – pas seulement les agresseurs, mais aussi les témoins. Combien de gens ont entendu leur collègue de bureau dire qu'on lui avait mis la main aux fesses sans saisir la perche qu'elle tendait ? Nos enquêtes sont parsemées de cela : ce ne sont

pas seulement des gens malveillants et sexistes qui ont fermé les yeux, mais aussi des gens très bien, dans les familles, les entreprises, les bandes d'amis. Or c'est difficile à entendre.

C'est la raison pour laquelle il faut continuer, car nous sommes loin du bout de chemin : le tournage des *Volets verts* avec Depardieu ne remonte qu'à 2021 ! Il reste beaucoup à faire – d'où l'intérêt, aussi, de votre commission.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ayant été le sujet de l'une des premières enquêtes menées en France sur les VSS dans le monde politique, je voudrais témoigner du sérieux, reconnu par la justice elle-même, de l'enquête qui avait été menée. Je tiens à le dire, car c'est très important : lorsque des personnes parlent, elles sont mises en fragilité, et le sérieux des enquêtes est leur seule protection. Cette adresse est pour les journalistes : vous avez vraiment une grande responsabilité, car il n'y a que le sérieux de votre enquête qui protégera la victime qui parle. Merci à vous pour ce que vous faites.

\*

\* \*

**29. Audition, ouverte à la presse, de Mme Suzanne Combeaud, déléguée générale de la Guilde des artistes de la musique (GAM), Mme Charlotte Cegarra, membre de la GAM, et Mme Émilie Gonneau, fondatrice du label Unicum Music, cofondatrice de Change de disque (lundi 16 décembre 2024)**

**M. Erwan Balanant, président.** Nous recevons Mme Suzanne Combeaud, artiste et déléguée générale de la Guilde des artistes de la musique (GAM), Mme Charlotte Cegarra, autrice, compositrice et interprète, membre de la GAM, et Mme Émilie Gonneau, fondatrice et directrice du label Unicum Music, cofondatrice de *Change de disque*.

La présente commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité. La musique fait évidemment partie du champ de nos investigations.

Créée en 2013, la GAM fédère les auteurs, compositeurs et interprètes de toutes les esthétiques musicales. En 2019, partant du constat que vos métiers connaissent des spécificités qui exposent vos membres à des problèmes de santé au travail, notamment la pression, l'environnement festif, le rythme de travail et la précarité, vous avez conduit une étude sur le bien-être dans l'industrie musicale en France. Parmi les répondants, une femme sur deux déclarait avoir été parfois ou souvent victime de harcèlement moral et près d'une femme sur trois déclarait avoir été victime au moins une fois de harcèlement sexuel. Qu'en est-il cinq ans après ?

Pourriez-vous détailler la genèse du mouvement #MusicToo et indiquer si l'industrie musicale a pris conscience des problèmes de violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Suzanne Combeaud, Mme Charlotte Cegarra et Mme Émily Gonneau prêtent successivement serment.)*

**Mme Suzanne Combeaud, déléguée générale de la Guilde des artistes de la musique.** Je remercie la représentation nationale de s'intéresser aux violences dans le secteur de la culture. La préparation de cette audition a suscité beaucoup d'attentes, d'espoirs, de craintes et d'émotions.

Je suis autrice-compositrice et interprète, âgée d'une quarantaine d'années. Pendant environ quinze ans, j'ai travaillé comme artiste ; au début de ma carrière, j'ai suivi en parallèle un master à Sciences Po Paris. Après une dizaine d'années de pratique professionnelle de la musique, j'ai pris conscience que les artistes étaient très peu présents dans les débats institutionnels consacrés à l'industrie musicale. Avec les artistes Axel Bauer, Kent et Issam Krimi, j'ai donc eu l'idée de créer la GAM pour informer les artistes, les rassembler et créer de la solidarité entre eux, ainsi que pour les représenter auprès des pouvoirs publics et des institutions. Nous participons à des négociations d'accords, nous contribuons à des livres blancs, à des études, à des groupes de travail et à des missions ministérielles afin d'éclairer les pouvoirs publics sur les questions relatives aux artistes et à leur quotidien. En plus de résoudre leurs difficultés économiques et contractuelles, nous avons souhaité nous intéresser à leur santé mentale. Nous avons donc créé le collectif Cura, du verbe latin *curare* qui signifie « prendre soin ». Les études menées en Suède et au Royaume-Uni sur la santé mentale dans l'industrie musicale étaient alarmantes. Pour établir notre propre diagnostic, nous avons collecté en 2019 des données relatives aux violences sexistes et sexuelles ; vous avez cité les chiffres de l'étude. Nous en avons mené une nouvelle en 2022, dont je pourrai vous communiquer les résultats.

Nous représentons le secteur des musiques actuelles, c'est-à-dire toutes celles qui ne sont ni classiques, ni jazz – électro, rap, chanson. Les artistes sont au centre d'une chaîne économique ; ils sont la matière première de l'industrie phonographique et de l'industrie du spectacle vivant. Ils entretiennent des relations de travail diverses avec des partenaires variés et nombreux. En effet, ils exercent plusieurs métiers, avec des réalités sociales différentes. Un artiste écrit et compose des chansons ; il les interprète en studio et sur scène. Ces deux aspects du travail donnent lieu à dix types de relations professionnelles ; six relations contractuelles ; deux régimes sociaux ; trois conventions collectives – donc dix fois plus de facteurs de risque mais peut-être aussi de leviers d'action.

L'artiste-auteur, aux termes de la sécurité sociale, écrit et compose. Son partenaire économique est souvent l'éditeur musical. L'artiste-interprète est le chanteur ou le musicien ; l'interprète principal, donc le chanteur ou le leader du groupe de musique, a pour principaux partenaires le producteur de spectacle, pour trouver, organiser et produire des concerts, et le producteur de disque, qui est souvent le directeur artistique de la maison de disques. L'artiste-interprète peut signer un contrat directement avec un distributeur ou avec un agrégateur, pour être présent sur les plateformes de streaming. L'artiste entretient également une relation professionnelle avec son agent, qu'on appelle le manager dans le milieu des musiques actuelles. Dans la sphère créative, il est en relation avec des techniciens – ingénieur du son, réalisateur artistique notamment – et des musiciens. Enfin, il est en lien avec son public, par l'intermédiaire des médias, des réseaux sociaux et de la scène. Il est donc tantôt subordonné, tantôt indépendant : c'est complexe. Nous avons prévu de vous fournir une note précise, qui détaille notamment tous les textes de référence, dont je vous épargne le catalogue.

Présidence de Mme Sandrine Rousseau, présidente de la commission.

**Mme Charlotte Cegarra, membre de la GAM.** Merci d'avoir créé cette commission ; depuis longtemps, j'attendais qu'un travail de cet acabit vienne d'en haut – c'est historique. Je connais les chiffres mais je suis avant tout artiste : je vous livrerai un témoignage.

Je suis autrice-compositrice et interprète ; je produis ma musique. Je fais partie de la classe moyenne ou populaire des artistes, par reproduction sociale, puisque je suis issue d'une famille d'artistes sans succès pérenne, et parce que l'ascenseur social n'a pas encore atteint mon étage. La grande majorité de mes partenaires professionnels sont des femmes ou des personnes de minorité de genre. Je pratique de la musique hors cadre, en matière de style et de temporalité ; je fais aussi de la musique à l'image. Malheureusement, je fais de moins en moins de concerts. Je n'ai pas eu le choix de cette situation : à un moment de ma carrière d'artiste perçue comme femme, avec les traumatismes que j'ai vécus, j'ai été contrainte d'évoluer avec peu de moyens, hors des sentiers battus de l'industrie musicale. Sur mon blog « Une Vie d'artiste » et lors de conférences, je m'exprime souvent sur des thèmes qui ont trait à ma vie professionnelle, comme la santé mentale des artistes, les addictions, les inégalités de genre, l'âgisme – qui touche surtout les femmes –, la difficulté de faire carrière, de perdurer, de remplir le frigo. Je parle surtout de ce qui me concerne ; hélas, j'ai beaucoup à dire sur ces sujets. En somme, je veux dire ce que je n'ai jamais entendu au cours de ma carrière ni avant – ma mère et mes tantes sont toutes trois chanteuses. Dans nos métiers, on aimerait souvent pouvoir dire l'essentiel, mais il y a les clauses de confidentialité. Elles peuvent apaiser et protéger mais, d'un autre côté, elles musellent. On se demande ce qui arrivera si l'on parle. Est-ce qu'on ira mieux ? Les difficultés ne seront-elles pas plus fortes ? Et qui suis-je, moi, artiste inconnue du grand public, pour m'exprimer ? Chaque personne, connue ou inconnue, qui parle à visage découvert, prend des risques, n'en déplaît à ceux qui pensent qu'une artiste qui parle le fait pour prendre plus de lumière. Ainsi, je pèse toujours mes mots. J'ai hésité à venir aujourd'hui. J'ai peur en vous parlant – je suis très émue. Je tire ma force du soutien qu'on m'a témoigné et de la présence de mes consœurs.

L'autocensure est un sport que pratiquent la grande majorité des artistes femmes ou de minorité de genre dans la musique, sur des faits minimes ou graves, qu'elles s'expriment dans les médias, sur les réseaux sociaux ou dans les cercles professionnels. La plupart des personnes qui ont vécu des violences ne parlent pas, ou à demi-mot ; elles ne le peuvent pas, faute de moyens ou d'entourage, ou ne le veulent pas, pour se protéger.

Pour des raisons dont je préfère ne pas parler, ma carrière a pataugé, voire s'est arrêtée durant de longs mois – de plus, c'est arrivé pendant la pandémie. Il a fallu que je panse mes plaies, que je repense ma carrière et que je renaisse. De plus, comme toutes mes consœurs, je suis confrontée à un mal inéluctable, qui ne devrait pas en être un : l'avancée en âge, qui a de nombreuses répercussions sur la vie des artistes femmes et de minorité de genre. En mai 2023, Juliette Soudarin a publié dans *Libération* un article intitulé « Réussir à 30 ans », qui demande si on peut encore percer dans l'industrie musicale passée cet âge – je vous invite à le lire. Cette discrimination fondée sur l'âge des femmes est très taboue dans le milieu de la musique ; on imagine que dans la carrière des artistes les chiffres doivent suivre une courbe exponentielle. Cela occulte le fait qu'une carrière connaît des hauts et des bas ; les artistes ne sont pas des machines, ils misent leur carrière à chaque sortie d'album et à chaque tournée.

La vie d'artiste est certes romanesque, mais surtout périlleuse ; pour les femmes et les minorités de genre, les embûches sont plus nombreuses encore. J'en ai dressé une liste complète que je pourrais vous lire, mais ce sont les mêmes discriminations que celles auxquelles les femmes se heurtent dans la société en général. Toutefois, les particularités du

monde de la musique aggravent certains facteurs de risque, comme la multiplication des partenaires professionnels et l'autorité des professeurs pendant la période d'apprentissage, en école, en conservatoire ou avec des professeurs particuliers, qui fait que les élèves sont dissuadés de parler. De plus, les premiers groupes de musique se composent plus facilement de garçons ; les filles y sont souvent cantonnées au rôle de chanteuse, quand elles n'en sont pas exclues. Lorsqu'elles parviennent à créer ou à intégrer un groupe, les femmes artistes se retrouvent le plus souvent dans des formations à dominante masculine. Souvent, la vie des groupes débute à domicile ou dans des lieux de répétition fermés. Les autres musiciens sont généralement des amis voire des membres de la famille : il faut une certaine connivence pour travailler de longues heures ensemble en étant aussi isolés.

Dans ce contexte, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle devient très floue. Or ce flou poursuit les artistes pendant toute leur carrière, à leurs dépens, provoquant des situations professionnelles complexes. Je pense à ceux qui sont en couple à la scène comme à la ville : le compagnon peut être un rempart qui protège l'artiste femme des violences qu'elle pourrait subir, mais il peut aussi en être l'auteur. Par ailleurs, les artistes musicaux pratiquent de nombreuses activités, dans de nombreux lieux – studios de répétition, plateaux télé, radios, succession très rapide de salles de concert –, ce qui multiplie les risques. On leur demande d'être présents sur les réseaux sociaux, où les histoires de cyberharcèlement et de cyberattaques sont nombreuses. Suzanne Combeaud a déjà évoqué la multiplication des partenaires professionnels. La santé physique et psychique des femmes et des minorités de genre est donc mise à rude épreuve. La majorité des artistes ne prennent jamais de congé maladie ; nous travaillons souvent malades – j'ai été en arrêt maladie pour la première fois à 40 ans. Plus que d'autres, le milieu de la musique tolère les addictions ; c'est plus compliqué encore pour les femmes, qui les dissimulent davantage que les hommes ou qui n'en sont pas conscientes.

La parentalité constitue un problème de taille, il existe même un collectif qui s'y consacre – *Les Matermittentes*. Bien entendu, nous devons vivre tout cela en faisant toujours bonne figure, dans les médias, sur les réseaux sociaux, sur scène et avec ses partenaires professionnels ; l'artiste Flore Benguigui en parle longuement dans le témoignage qu'elle a donné à *Mediapart*. Nous nous autocensurons pour ne pas faire de vagues ni mettre en péril quoi que ce soit.

Dans ce contexte globalement difficile, les artistes femmes et de minorité de genre déploient, consciemment ou inconsciemment, des stratégies de survie, dont Marie Buscatto, que vous auditionnerez cet après-midi, a très bien parlé.

**Mme Émilie Gonneau, fondatrice du label Unicum Music, cofondatrice de *Change de disque*.** Merci de nous auditionner. C'est un honneur ; en outre, il est essentiel de parler de ces sujets.

Je dirige une entreprise qui fête ses 15 ans ; je suis label et éditrice, sociétaire de la SACEM (société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique) ; j'ai une agence de communication consacrée aux projets culturels, qui s'adresse aux artistes et aux organismes de formation ; je programme et j'organise des conférences sur la transformation de la filière, qu'il s'agisse de l'innovation ou des engagements sociétaux. Par ailleurs, je suis membre de la commission innovation du Centre national de la musique (CNM), où je publie également sur le développement de carrières d'artistes et le numérique – qui était, à l'origine, mon domaine d'expertise. J'ai également fondé deux associations. *La Nouvelle Onde* a été créée il y a sept ans pour valoriser les professionnels de moins de 30 ans dans l'industrie musicale ; elle a rapidement intégré des artistes entrepreneurs, en partenariat avec la GAM. La seconde est *Change de disque*.

Je travaille dans l'industrie musicale depuis bientôt vingt ans. Après de petits stages à l'Institut français et à l'ambassade, dans le domaine culturel, j'ai commencé ma carrière en 2005 en major, donc dans le privé. J'y ai passé quatre ans, dont un an et demi en Angleterre, au siège Europe continentale, et deux ans et demi en France. J'en suis partie à la suite notamment d'une agression sexuelle commise sur mon lieu de travail par mon N + 2, devant la moitié de la société, soit quelque soixante personnes. Douze ans jour pour jour après les faits, j'en ai témoigné sur mon blog personnel. Je n'avais pas d'accès aux médias, mais j'avais besoin de témoigner pour expliquer que ce n'est pas normal, que mon cas n'était pas isolé, qu'il était même d'une affligeante banalité, qu'il ressortissait à un problème structurel et systémique, puisque des schémas se répètent. J'ai donné à ce billet un titre court qui se voulait évocateur parce que #MeToo avait commencé deux ans avant : #MusicToo. Ce hashtag me permettait de dire beaucoup tout en restant digne : quand on essaie de témoigner dans ce domaine, il est fondamental de ne pas céder au voyeurisme malsain de personnes qui n'ont ni l'envie ni l'intention de vous aider, mais qui veulent connaître le nom de l'agresseur, alors que ce n'est pas le sujet. J'ai mis douze ans à comprendre que je n'avais pas besoin de le citer, ni de me mettre en danger pour satisfaire cette curiosité. C'était déjà assez énorme de prendre la parole pour dire « *me too* », moi aussi, mais aussi « *music too* », dans la musique aussi, parce que cela ne m'est pas seulement arrivé à moi, individu ; on parle d'un problème structurel qui concerne une industrie, à l'échelle industrielle, si j'en crois les chiffres que nous avons cités, qui n'ont pas beaucoup changé depuis qu'on mène des études sur ce sujet.

Comme j'ai été la première à dire « ça m'est arrivé », j'ai été inondée de témoignages sous le même hashtag. Neuf mois plus tard, j'étais à l'étranger et j'ai décidé de rentrer en France pour créer une association du même nom. Les personnes qui ont ensuite formé @MusicTooFrance m'ont informée de leur intention de former un collectif qui se consacrerait à collecter les témoignages. Je n'ai pas été invitée à les rejoindre, ce qui n'a pas d'importance : j'avais déjà décidé de faire quelque chose et il est difficile de faire face à un afflux de récits quand on est soi-même victime, qu'on ressent beaucoup d'empathie et qu'on est en colère parce que c'est toujours la même histoire. On parle d'un engagement bénévole, dans un domaine dont je n'étais pas experte : j'ai voulu me concentrer sur les moyens d'assainir l'écosystème en amont, pour éviter d'avoir à nous étonner de toujours nous étonner – c'est insupportable et nous avons mieux à faire. Avec Lola Levent, très impliquée sur ce sujet, et une autre personne qui a souhaité rester anonyme, j'ai donc cofondé *Change de disque*, dont le logo est le symbole de la touche « éjecter » des lecteurs de *compact discs*.

Nous avons évoqué les clauses de confidentialité. Malgré tout ce que j'ai fait, je n'ai toujours pas révélé publiquement le nom de mon agresseur, parce que j'ai signé une telle clause en 2007 ou 2008. Elle concerne des personnes qui ne travaillent plus dans cette entreprise, laquelle n'existe plus.

En créant *Change de disque*, nous avons décidé de porter un regard analytique et d'élaborer une grille de lecture structurelle du problème. Plutôt que de toujours parler des hommes et des femmes, nous nous concentrons sur le rapport de force et l'abus de pouvoir. C'est très simple, c'est vieux comme le monde – c'est partout pareil. Nous avons lancé un appel à volontaires auquel ont répondu plus de 200 personnes. Elles voulaient s'engager, agir, contribuer à ce travail, mais n'avaient pas toujours le temps, la force ni l'énergie de le faire ; surtout, elles avaient très peur. Le processus respectait donc systématiquement l'anonymat. Tout a été organisé par mail. Chaque semaine, les groupes de travail se réunissaient par Zoom ; le micro et la caméra éteints, chaque participant communiquait par tchat en utilisant un pseudo. Les groupes de travail étaient organisés selon les parcours : artiste ; free-lance, pour ceux qui créent leur entreprise de manière indépendante ; entreprise, pour ceux qui sont salariés et dépendent du droit du travail. Tous les genres musicaux, tous les métiers et tous les statuts ont

été représentés, ce qui est vraiment bien. En moyenne, 15 % des participants étaient des hommes ; ils adoptaient une posture d'écoute et d'apprentissage, s'abstenant de remettre en question l'expérience des femmes et des minorités de genre qui s'exprimaient – nous avons avancé beaucoup plus vite, c'était très agréable et donnait de l'espoir.

Nous avons constaté que les principaux leviers de harcèlement et d'agression des femmes et des minorités de genre varient selon les parcours ; les noms des personnages, les décors et les costumes changent, mais pas le reste. Les agresseurs des artistes utilisent le sentiment d'illégitimité de ces derniers, créant de l'isolement professionnel, de la sexualisation et de l'infantilisation. Ceux des indépendants actionnent le levier de la précarité, puisque le droit du travail ne s'applique pas ; ils les discréditent et favorisent leur endettement avec des impayés et des délais de paiement, et recourent au chantage réputationnel. Ceux qui appartiennent à des entreprises abusent du pouvoir que confère l'organigramme : écarts de salaire, absences et oublis de promotion, délais, faible progression de carrière. Pour résumer, on trouve une constante : un rapport de force asymétrique, qui provoque des abus de pouvoir.

Ce rapport de force se traduit par des inégalités de traitement. Structurelles, elles ne font que refléter l'asymétrie des attentes et, surtout, les différences de valeur accordée aux diverses parties prenantes de l'industrie, en fonction du regard qu'on porte sur elles et de l'investissement consenti en temps et en argent. En toile de fond, on trouve donc une évaluation du risque. L'économie de la musique est complexe, avec un niveau de risque élevé. D'une part, il s'agit de choisir les artistes sur lesquels on va miser. D'autre part, lorsqu'il est question de prendre en considération des accusations, on évalue le risque : plus la position de pouvoir de l'accusé est élevée, plus cela coûtera cher de s'en défaire et plus sa parole a de poids. Cela donne lieu à un calcul économique, au détriment des victimes ou des témoins.

Dans le public ou le monde associatif, il existe des moyens d'action : les musiques, souvent de niche, émergentes ou non marchandes, dépendent beaucoup des subventions et le principe d'égaconditionnalité s'applique. Dans le privé, la situation est plus difficile : il n'y a pas d'entraves pour punir, ni de levier pour contenir, puisque le secteur dépend de l'économie de marché.

Il n'existe pas de différences significatives selon les genres musicaux ; en revanche, le niveau de starification de l'artiste et le statut de la personne concernée jouent un rôle. Les enjeux économiques et financiers sont massifs : les considérations éthiques et morales ne feront jamais le poids. Je vous invite à lire *À qui profite le sale*, de Benjamin Weill.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le secteur musical est un univers complexe. Les cellules d'écoute, Audiens, les sociétés d'auteur et le CNM ne sont visiblement pas des points d'appui suffisants pour que vous vous sentiez protégés – ce qui vous a conduits à créer la Guilde. Comment améliorer les interactions entre ces structures, comment fédérer les différents syndicats et organismes ?

**Mme Suzanne Combeaud.** Si nous avons eu besoin de créer cette fédération d'artistes, c'est parce que chacun parle en son nom. La SACEM est une organisation de gestion collective ; ses intérêts sont propres à sa mission. Un artiste, lui, a des relations contractuelles avec un producteur de disques, lequel a également ses propres intérêts. Nous avons tenté de négocier la mise en place d'une sorte de droit fiduciaire, qui garantirait l'existence d'intérêts communs, mais en vain. Tout en travaillant avec tout le monde, nous n'avons d'intérêts communs avec personne ! C'est assez déstabilisant pour les artistes et c'est la raison pour laquelle nous avons créé la GAM. Celle-ci a la particularité de fédérer des individus exerçant de multiples métiers – des artistes-interprètes qui sont aussi auteurs-compositeurs –, tandis que les organisations professionnelles s'adressent aux différents corps de métier séparément. Les

syndicats de salariés comme la CGT, FO ou la CFDT sont adaptés aux musiciens d'orchestres, beaucoup moins à des artistes qui créent une œuvre et la portent à bout de bras pendant dix ans avant sa commercialisation.

Il est vrai que la filière musicale est un peu désarticulée. Je me suis battue pour que les auteurs-compositeurs et artistes-interprètes obtiennent un siège de personnalité qualifiée – que j'occupe depuis sa création – au conseil d'administration du Centre national de la musique. Je m'efforce ainsi d'exposer aux pouvoirs publics la réalité économique des artistes, dont l'activité n'entre pas dans les clous des bilans et des comptes de résultat. C'est un combat de tous les jours, que je mène depuis dix ans. Il est difficile de faire comprendre qu'un auteur peut passer plusieurs années sans rien percevoir, sa rémunération étant liée à l'exploitation de ses œuvres et non à l'écriture. C'est cette prise de risque sur le temps long qui fait des artistes des entrepreneurs. Malheureusement, ils ne sont pas aidés. Nous sommes parvenus à obtenir au CNM la création d'une bourse pour les auteurs, mais elle va être pénalisée par les efforts que la filière a consentis. Il est difficile de structurer les organismes autour d'artistes exerçant plusieurs métiers. C'est David contre Goliath...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est quelque chose que nous entendons de façon récurrente. Il est incroyable de constater que la romantisation de la vie d'artiste, qui serait forcément bohème et précaire, est couplée à un fonctionnement hypercapitalistique du secteur. Comme vous, je réfléchis à la façon de lutter contre ces deux phénomènes et d'instaurer un système de protection. La multiplicité des acteurs rend les choses difficiles, mais nous y parviendrons.

J'aimerais revenir sur les accords de confidentialité, bien plus nombreux que ce que l'on imagine, alors que le droit français ne les autorise que de façon très exceptionnelle – nous ne sommes pas dans un système américain. Cela donne l'impression qu'ils achètent le silence. Comment pourrait-on les éviter, ou n'y recourir que lorsqu'il s'agit de protéger la victime ?

**Mme Charlotte Cegarra.** Dans mon cas, il serait très compliqué de répondre à votre question.

**Mme Émilie Gonneau.** Il est vrai que ce n'est pas normal. Ces transactions ne sont rendues possibles que par l'asymétrie du rapport de force. Avec *Change de disque*, nous avons créé un outil pédagogique ludique que nous avons appelé le « Bingo du risque ». Les neuf cases – avoir moins de 30 ans, être une femme ou LGBTQIA+, ne pas avoir de réseau ou d'expérience, etc. – désignent autant de risques d'être discriminé ou victime de violences. Ce sont toujours les mêmes : c'est structurel.

J'ai identifié trois pistes de réflexion. D'abord, pour assainir l'écosystème privé – le plus exposé aux dynamiques capitalistiques –, il faut chiffrer le problème. C'est en effet l'industrie tout entière qui subit les inégalités et qui, parce qu'elle ne fonctionne pas bien, ne peut pas bien s'occuper des artistes. Au Royaume-Uni, une étude sur les écarts de rémunération selon le genre, collecte chaque année des données précises sur les rémunérations, les bonus, les avances et les investissements dont bénéficient les artistes hommes ou femmes. Cet effort de transparence permet de mesurer l'ampleur du problème. On observait il y a quelques années, aux postes de direction, un écart de 82 % entre les bonus des hommes et ceux des femmes !

Il faudrait ensuite récompenser les pratiques vertueuses et encourager l'exemplarité. Il s'agit d'éviter les conflits d'intérêts liés au cumul des casquettes de manager, de label et d'éditeur, que l'on a pu connaître avec Flore Benguigui ou Last Train, mais aussi d'anticiper les conflits de loyauté. S'agissant de la lutte contre les VHSS, il serait également intéressant

de promouvoir des certifications équivalentes à celles qui existent en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Les critères devraient être simples et peu coûteux, afin d'être accessibles à toutes les entreprises et associations, quelle que soit leur taille.

Il conviendrait enfin d'instaurer une cohérence à l'échelle de la filière. Il a été question, lors de vos précédentes auditions, d'un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT). Une telle entité permettrait de supprimer les angles morts : que faire lorsque le gérant d'une entreprise, ayant suivi la formation contre les VHSS du CNM et obtenu une subvention de la part d'une commission égalité, est mis en cause pour des violences ? Doit-il conserver sa subvention ? Que faire si, au mépris des chartes – dont notre secteur est friand – des fédérations professionnelles ou des médias continuent de promouvoir un artiste pourtant mis en cause ? La pratique du cloisonnement pose un gros problème.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une partie de la solution pourrait effectivement venir d'un CCHSCT, dont votre secteur est dépourvu.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je m'étonne qu'une clause de confidentialité d'ordre contractuel puisse prévaloir sur la dénonciation de faits relevant d'une qualification pénale. La loi permet notamment de mettre en cause quelqu'un pour non-assistance à personne en danger. Ce point de friction me semble intéressant : alors que nous entendons habituellement que l'on ne peut pas agir, en matière de VHSS, s'il n'y a rien au pénal, vous nous exposez aujourd'hui une situation différente, dans laquelle un contrat empêcherait de satisfaire à des obligations légales.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faut distinguer les clauses de confidentialité des accords du même type, signés dans le cadre d'un contentieux. Il me semblerait d'ailleurs intéressant, mesdames, que vous lanciez un appel au sein de la profession pour avoir une idée du nombre d'artistes ayant signé un tel accord.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Au-delà de la valorisation des pratiques vertueuses, se pose aussi la question des sanctions – dont peut faire office, dans le secteur public, la conditionnalité des aides. On dit qu'il faut que la honte change de camp. Comment faire en sorte que le coût change lui aussi de camp et qu'il soit assumé par le label ou le producteur qui a couvert des faits de VHSS ?

**Mme Charlotte Cegarra.** Je voudrais souligner que, même si elles ne relèvent pas du pénal, certaines affaires peuvent broyer des vies.

**Mme Émilie Gonneau.** Il faudrait qu'une entreprise puisse – à défaut de prouver qu'elle a fait le nécessaire – être rendue coresponsable des actes qu'elle a cautionnés par son silence ; elle pourrait, par exemple, partager le paiement d'une amende à l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM). Tant que le problème de la victime ne sera pas le sien, rien n'avancera. Il faut qu'un enjeu financier ou assurantiel la dissuade de signer avec un artiste à risque. Dans le secteur privé, marqué par une logique capitaliste, cela me semble la voie à suivre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais nuancer l'idée selon laquelle le monde de la musique en France serait ultracapitaliste. C'est un secteur commercial, c'est vrai, mais il est aussi largement aidé. Les dispositifs d'aide mériteraient d'être améliorés, mais rappelons que nous sommes le seul pays au monde à avoir mis en place le système de l'intermittence, même si la nécessité de cumuler 507 heures peut constituer un moyen de pression.

Nous devrions nous pencher sur les délégations de pouvoir dans le secteur musical, où les schémas sont beaucoup moins structurés que dans celui du cinéma. Certains accords sont passés de gré à gré, non par le producteur mais par le studio. Une clarification des liens hiérarchiques paraît nécessaire. La note que vous avez prévu de nous remettre contient-elle des informations à ce sujet ?

**Mme Suzanne Combeaud.** Je me permets d'insister sur le caractère parfois flou et informel des relations entre artistes. Un artiste peut travailler avec un réalisateur artistique, avec des musiciens, avec son compagnon ou sa compagne. Ces relations sont très peu encadrées et il se passe des choses dérangeantes dans ces huis clos : les histoires ont souvent lieu entre artistes. De surcroît, les artistes sont peu nombreux à bénéficier des aides du CNM, de sorte qu'ils sont peu nombreux aussi à suivre les formations VHSS qui les conditionnent. Il est pourtant essentiel qu'ils y aient accès, tout comme les managers. J'ai moi-même été victime de violences sexistes et sexuelles (VSS) et j'ai constaté, en préparant cette audition, que celles-ci étaient à 95 % perpétrées par des hommes. Ce sont eux qui détiennent les clés du pouvoir et qui ont l'ascendant artistique : depuis que Gainsbourg a fait de Jane Birkin sa muse, on est dans le mythe de Pygmalion...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Depuis bien plus longtemps, même ! Pensons à Rodin, par exemple.

**Mme Suzanne Combeaud.** Bien sûr ! Je ne parlais que des musiques actuelles, mais tous les arts sont concernés. Sans doute y aurait-il quelque chose à faire à ce sujet, car cela échappe aux pouvoirs publics.

Il est vrai que la France bénéficie toujours de l'exception culturelle et, comme la Belgique – nous ne sommes donc pas les seuls ! – du système de l'intermittence. J'observe néanmoins avec inquiétude que l'art comme divertissement produit d'une entreprise industrialisée, est de plus en plus privilégié au détriment de l'art en tant qu'artisanat contribuant à la diversité culturelle. Si les collectivités locales pouvaient ne pas nous abandonner, ce serait super !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le message s'adresse aussi au ministère de la culture !

**Mme Charlotte Cegarra.** De plus en plus souvent incités à devenir leur propre patron, les artistes se retrouvent plongés seuls dans le grand bain.

**Mme Émilie Gonneau.** Seuls, ils sont responsables de leurs succès comme de leurs échecs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Davantage de leurs échecs que de leurs succès, d'ailleurs.

**Mme Émilie Gonneau.** Les violences viennent aussi du manque de transparence qui, en dépit de la mise en place de certains outils, caractérise encore les contrats, les négociations et les flux financiers. Ma suggestion vous paraîtra sans doute farfelue mais on pourrait réfléchir à utiliser la blockchain pour garantir la traçabilité des revenus des contrats et de leur répartition. La SACEM a mis en place il y a quelques années le dispositif Musicstart, qui permet aux auteurs-compositeurs de prédéposer leur œuvre avant d'entrer en studio. Trop souvent, en effet, le prestataire employé comme ingénieur du son fait pression pour être co-compositeur sous prétexte qu'il a suggéré une idée – c'est un exemple parmi d'autres ! Quant aux flux de paiement, ils se sont accélérés mais demeurent un levier d'amélioration important.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Y a-t-il, dans votre note, une présentation du système des points et de leur répartition entre le producteur, l'éditeur et l'artiste ?

**Mme Suzanne Combeaud.** Non, mais nous en intégrerons une.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous nous fournir un schéma illustrant les relations d'un artiste avec ses partenaires ?

Au-delà des violences entre artistes, qui sont les plus fréquentes, vous avez évoqué le cyberharcèlement dont ils sont victimes, en particulier les femmes. La chanteuse Hoshi s'est exprimée avec force sur le sujet. Quel effet ce phénomène a-t-il sur l'industrie musicale, notamment sur la façon dont les personnes sont perçues dans leur milieu professionnel ? Quel mode de régulation pourrait-on envisager ?

**Mme Suzanne Combeaud.** Alors que les artistes ont toujours été engagés, il leur devient difficile de prendre la parole sur l'écologie, les conflits internationaux ou la politique. C'est un phénomène d'ampleur très préoccupant, qui concerne en réalité la société dans son ensemble. La question se pose de lever l'anonymat, qui permet à la haine de se propager sur les réseaux sociaux. Là aussi, la peur doit changer de camp – mais comment ? Cette question anime beaucoup la GAM, mais je n'ai pas encore toutes les réponses.

**Mme Charlotte Cegarra.** Nous n'avons pas besoin de prendre la parole sur des sujets de société pour être cyberattaqués ou cyberharcelés. Par ailleurs, les personnes chroniquées par des webzines ne sont pas suffisamment accompagnées : mon amie Hildegard, une artiste expérimentale cyberattaquée à la suite d'un passage sur Konbini, en a fait l'expérience. Elle a dû déposer une plainte, qui patauge, et a subi un trauma très important.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les réseaux sont importants pour les artistes : ce sont des outils de promotion mais aussi, dans de très rares cas, une source de revenus. Au-delà de Pharos, qui intervient sur les propos haineux, pourrait-on envisager qu'Audiens aide les artistes cyberharcelés ?

**Mme Charlotte Cegarra.** On s'intéresse beaucoup à la prévention des VSS, mais pas assez à la prise en charge des victimes et de leurs traumatismes. La gestion du cyberharcèlement est très compliquée, car les plateformes entrent en jeu. Hildegard, par exemple, a vu son compte Instagram supprimé, alors que c'est sur ce réseau qu'elle avait été cyberharcélée !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment vos mutuelles prennent-elles en charge les traumatismes ?

**Mme Suzanne Combeaud.** Nos partenaires sont Audiens et la Société mutualiste des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SMACEM). Je ne saurais détailler leur prise en charge mais, de toute façon, ce qui relève du psy n'est pas remboursé. Notre régulateur, l'ARCOM, pourrait sans doute aussi intervenir.

J'ajoute que nous allons lancer un appel au sein de la profession, comme vous nous y invitez, afin de collecter des données sur les accords de confidentialité. C'est une très bonne idée, que nous n'avions pas eue !

**Mme Émilie Gonneau.** Les partenaires professionnels dont les intérêts économiques sont liés à ceux des artistes devraient se former, prendre leurs responsabilités, protéger leurs artistes et prendre la parole – bref, intégrer ces enjeux à leurs stratégies de développement, de carrière et de sortie.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je vous remercie d’avoir mentionné la maternité et la parentalité, qui peuvent aussi être une source de discrimination et de violences : vous ouvrez ainsi des perspectives nouvelles pour notre commission d’enquête. Peut-être devrions-nous, sur ce sujet, auditionner le collectif *Les Maternitentes*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C’est la difficulté soulevée par cette commission : elle ouvre un champ incroyablement large, alors que nous n’avons qu’un nombre restreint de créneaux.

Nous vous remercions chaleureusement d’avoir participé à cette audition et serons heureux de lire les documents que vous nous transmettez. Si nous avons de nouvelles questions à vous poser, nous nous permettrions de vous entendre à nouveau.

\*  
\* \*

**30. Audition, ouverte à la presse, de M. Nicolas Simeha, membre fondateur du collectif Chœurs brisés Agir, Mme Leïla Zlassi, Mme Élise Beckers, Mme Clémence Faber et M. Gildas Bernard, membres du collectif (lundi 16 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons à présent le collectif *Chœurs brisés Agir*, fondé par M. Nicolas Simeha à la suite des révélations entourant les agissements d’un ancien chef de chœur qui a notamment exercé pendant neuf ans à la maîtrise de Radio France dans les années quatre-vingt-dix. Il est aujourd’hui accusé de viols et d’agressions sexuelles sur mineurs.

M. Nicolas Simeha est accompagné de Mmes Leïla Zlassi et Élise Beckers, toutes deux artistes lyriques et anciennes maîtrisiennes de la maîtrise de Radio France, de Mme Clémence Faber, artiste lyrique, ancienne maîtrisienne de la maîtrise des Hauts-de-Seine, et de M. Gildas Bernard, ambassadeur de MeTooMedia pour la musique, ancien membre du chœur d’enfants de l’opéra de Nantes.

Notre commission d’enquête cherche à faire la lumière sur les violences contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l’audiovisuel et de la musique. Nous sommes dès lors très intéressés par les éléments que vous auriez pu rassembler sur le recrutement de cet homme par Radio France et son maintien à ce poste pendant neuf ans, alors même que ses méthodes étaient décriées pour leur violence et qu’il avait été licencié pour faute grave par l’opéra de Nantes à la suite d’une accusation d’agression sexuelle sur mineur. Radio France a-t-elle pu faire toute la lumière sur cette affaire ? De tels faits pourraient-ils se produire aujourd’hui ? Si oui, comment les prévenir ? Souhaiteriez-vous évoquer d’autres affaires, notamment celle de la maîtrise des Hauts-de-Seine ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l’Assemblée nationale.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d’enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Nicolas Simeha, Mme Leïla Zlassi, Mme Élise Beckers, Mme Clémence Faber et M. Gildas Bernard prêtent successivement serment.)*

**M. Gildas Bernard, ambassadeur de l'association MeTooMedia pour la musique.** J'ai 52 ans, je suis contrôleur financier et ambassadeur de l'association MeTooMédia, qui lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le monde des médias et de la culture. Ancien chanteur du chœur d'enfants de l'opéra de Nantes, j'ai subi à 12 ans, en 1985, à deux reprises des attouchements de la part de Denis Dupays, qui était alors mon chef de chœur. Lors de son deuxième passage à l'acte, il a même voulu me remettre une importante somme d'argent, ce que j'ai interprété comme une tentative d'achat de mon silence. Mes parents sont intervenus auprès du directeur de l'opéra de Nantes, Jean-Louis Simon, et Denis Dupays a fini par être licencié malgré les manœuvres de pression et d'intimidation de ses proches, Catherine Métayer et Dominique Pervenche, alors adjoint au maire de Nantes en charge des affaires culturelles, auquel mes parents ont posé un ultimatum de quarante-huit heures à l'issue desquelles ils auraient saisi le procureur de la République.

J'ai ensuite été contacté par deux brigades de mineurs différentes au sujet des agissements de Denis Dupays, en 1998 puis en 2015. À chaque fois, ma mère et moi leur avons livré tous les éléments en notre possession. J'ai même accepté une confrontation avec Denis Dupays qui devait avoir lieu quai de Gesvres à Paris, un jeudi de 1998, mais il n'y a jamais eu de suites.

En février 2023, j'ai été contacté par un journaliste préparant un documentaire pour l'émission « Envoyé spécial » à la suite d'importantes investigations menées par un journaliste du *Parisien* sur des faits de pédocriminalité recensés dans plusieurs chœurs d'enfants. J'ai immédiatement répondu présent et ai témoigné à visage découvert dans ce reportage intitulé « Les Chœurs brisés » ainsi que dans la presse écrite.

Depuis sa diffusion, j'ai pu mesurer l'ampleur des dégâts causés par ces agissements et je suis entré en action afin d'apporter ma contribution dans l'instruction, en cours depuis dix ans, qui porte sur une présomption de viol commis sur mineur en 1993 par Denis Dupays. J'ai donc de nouveau déposé plainte en juin 2023, malgré la prescription des faits me concernant, afin de renforcer la défense de la victime, Cédric Anglard. J'ai également pris une avocate.

Le 2 juillet 2024, la cour d'appel de Nancy a ordonné le renvoi de l'affaire devant la cour criminelle de Meurthe-et-Moselle pour mise en accusation de Denis Dupays au sujet de faits de viol commis sur Cédric Anglard, ce qui interrompt les multiples recours formés durant dix ans.

**Mme Clémence Faber, membre du collectif *Chœurs brisés Agir*.** Entre mes 13 ans et mes 19 ans, j'ai été maîtresse à la maîtrise des Hauts-de-Seine dont le directeur, Gaël Darchen, est visé par cinq plaintes pour harcèlement moral et sexuel et pour agressions sexuelles, déposées au parquet de Nanterre en février dernier. Une enquête est en cours et je tiens à préciser que mon but n'est pas de discuter de cette affaire qui est du ressort de la justice, mais de me joindre à mes camarades de Radio France.

De manière générale, je pense que peu de chœurs d'enfants sont à l'abri des dérives et des violences que nous allons évoquer. Il y a un mois, à l'Opéra de Paris, une demi-heure avant d'entrer en scène pour l'une des représentations de *La Flûte enchantée*, nous évoquions avec six collègues chanteuses notre passé maîtrisien. Cinq d'entre nous avaient fait partie d'une maîtrise pendant leur enfance et si nous n'avons pas toutes été témoins ou victimes d'abus, nous sommes toutes capables d'en décrire la toile de fond.

Cette toile de fond de l'abus, c'est l'emprise. S'il devait exister une recette, une notice d'utilisation pour les chœurs d'enfants, je crois cela ressemblerait un peu à ça. Vous prenez

un choriste, vous le portez aux nues, vous l'inondez de solos et un jour, sans prévenir, pour un détail, une broutille, vous l'humiliez devant ses camarades, vous lui retirez tout, vous le remplacez le jour d'un concert seulement une heure avant. Il ou elle n'est plus rien jusqu'à ce que vous le récupérez pour le replacer à nouveau en haut de la chaîne alimentaire, toujours publiquement et au détriment d'un autre. Vous recommencez le processus autant de fois que nécessaire : vous entrez sans prévenir en répétition, vous arrêtez tout, vous lancez des auditions surprises. Résultat : dès que vous entrez dans une pièce, tout le monde se pétrifie. Vous faites en sorte que personne ne sache quand ça va lui tomber dessus. Les décisions n'ont aucun sens, ni les récompenses ni les punitions. C'est le but : il faut que rien n'ait de sens.

L'objectif est que, peu à peu, l'estime que les enfants ont d'eux-mêmes ne s'indexe que sur votre comportement à leur égard. Vous veillez à défaire les amitiés qui pourraient se mettre en travers de votre chemin alors que votre emprise sur chacun grandit. Rien de plus simple : vous prenez deux amies, vous leur faites travailler le même rôle et vous les auditionnez l'une contre l'autre. Vous faites en sorte d'être en permanence au cœur des conversations. Vous vous montrez parfois tendre comme un père, mais seulement avec certains. Vous en choisissez parmi les plus âgés pour surveiller vos tournées et parfois devenir votre bras armé. Vous poursuivez ce petit jeu et, au bout de trois ans, quand l'enjeu est une tournée au Japon ou des solos à l'Opéra de Paris, les jeunes, dans un état de qui-vive permanent, sont prêts à faire n'importe quoi pour avoir votre approbation. Et c'est là, dans ce chaos, dans ce flou total, que l'abus peut avoir lieu.

Pour l'empêcher, des vigilances structurelles peuvent être mises en place : gouvernance des nominations aux postes clés, informations délivrées aux enfants sur leurs droits, mise en garde contre les abus, accès à une psychologue indépendante comme en milieu scolaire, procédure d'alerte sécurisée à travers une ligne confidentielle, ou encore désignation d'un référent VSS qui ne soit ni votre agresseur, ni son n-1, ni sa femme.

**Mme Élise Beckers, membre du collectif *Chœurs brisés Agir*.** Je suis très honorée, impressionnée et reconnaissante d'être entendue devant cette commission d'enquête. Je ne pensais pas un jour avoir la possibilité de témoigner de mon expérience malheureuse au sein de la maîtrise de Radio France, expérience qui a marqué mon adolescence au fer rouge et qui a eu des répercussions sur ma vie de femme et d'artiste.

Choriste à la maîtrise de Radio France de septembre 1993 à octobre 1994, j'ai été victime de harcèlement moral de la part Denis Dupays, son chef de chœur, et de maîtrisiennes plus âgées, alors sous son emprise. J'ai découvert cette année-là l'humiliation, l'isolement et j'ai éprouvé un grand sentiment d'insécurité et d'injustice, alors que j'étais venue simplement pour apprendre à chanter. J'ai compris très vite, dès les premières répétitions, que nous avions affaire à un prédateur et que je n'avais d'autre choix que de me plier à ses diktats et à ses caprices pédagogiques si je souhaitais intégrer le groupe et être de ceux et celles qui participeraient aux concerts. Je n'ai finalement réussi qu'à apprendre à me taire et à m'éteindre progressivement.

Mes parents ont signalé mon mal-être à plusieurs reprises par des courriers à la direction mais n'ont obtenu de sa part aucune réponse à la hauteur du problème. Ils ont fini par me retirer de cette institution lorsque j'ai commencé à souffrir d'une dépression sévère à l'âge de 13 ans.

J'ai développé ce témoignage par écrit de façon plus étayée mais je ne pense pas avoir le temps de tout dire. Il ressemble étrangement, malheureusement, à d'autres témoignages recueillis par notre collectif, témoignages d'enfants d'aujourd'hui appartenant à d'autres chorales, d'autres maîtrises, faisant donc face à d'autres chefs de chœur. C'est à se demander

s'il n'existe pas un *modus operandi* toujours d'actualité dans le milieu de la musique classique. Y aurait-il une tradition, une croyance dans le fait que l'on n'obtient le meilleur des enfants, des individus, qu'en les contraignant, qu'en les impressionnant, qu'en les assujettissant, qu'en les montant les uns contre les autres ? J'espère de tout cœur que les travaux de cette commission d'enquête conduiront à l'élaboration d'un cadre et d'une loi susceptibles de protéger enfin les enfants, les artistes dans les établissements dits d'excellence et dans tous les autres lieux où la culture est dispensée.

**M. Nicolas Simeha, fondateur du collectif *Chœurs brisés Agir*.** À la maîtrise de Radio France, de 1993 à 1996, de mes 10 ans à mes 13 ans, j'ai été formé au chant, à la polyphonie, à l'harmonie, à la peur, à l'histoire de la musique, à la soumission au chef tyrannique. Ce chef, Denis Dupays, valorisait et brisait tour à tour, alternant humiliations publiques et traitements de faveur. « Qui veut travailler ? » lançait-il. Et c'étaient des vocalises, seul devant toute la maîtrise, sa main en étau sur la nuque, secouant le volontaire, moi comme d'autres, son souffle court et son corps collé contre mon dos, les mains bien basses pour me faire sentir où passe la respiration. J'ai fait partie des élus et j'en ai porté le poids. À 12 ans, j'ai perdu la capacité de marcher pendant deux mois, trouble sans origine physiologique. Dupays m'a aussi invité au restaurant, au cinéma aussi un soir. J'ai insisté pour être accompagné par un ami.

Par la suite, à chacune de nos retrouvailles avec des anciens et des anciennes, un malaise suintait à grosses gouttes, prenant la forme d'enquêtes de police ou de suspicions autour de tel ou tel camarade.

En 1998, ce fut enfin le renvoi de Dupays. Puis, le 30 mars 2023, l'une des membres du groupe Facebook des anciens de la maîtrise de Radio France poste un lien vers le reportage « Les Chœurs brisés » diffusé dans le cadre de l'émission « Envoyé spécial ». Je découvre horrifié les révélations journalistiques. Les témoignages terrifiants de Gildas Bernard, ici présent, et de Cédric Anglard me percutent tout comme leur courage. J'apprends qu'ils ont déposé chacun une plainte : Gildas pour une agression sexuelle sur mineur qu'il a subie en 1985 ; Cédric pour un viol sur mineur remontant à plus de dix ans. Ce dernier l'a déposée après le suicide d'un camarade maîtrisien, qui aurait passé la nuit précédant le viol de Cédric seul avec Dupays dans une caravane, lors d'une tournée. Aucun procès n'a eu lieu à ce jour.

Le 30 mars 2023, j'ai réagi sur ce même groupe Facebook et j'ai proposé des échanges en visio pour libérer nos paroles. Notre collectif *Chœurs brisés Agir* en est le fruit. Nous sommes ici devant vous, anciens, anciennes des maîtrises de Radio France, de l'opéra de Nantes et des Hauts-de-Seine, parce que nos enfances n'ont pas été protégées et que des institutions défaillantes ont livré et continuent de livrer des enfants à des chefs pervers et criminels. Nous sommes ici, nous et vous, pour changer cela.

**Mme Leïla Zlassi, membre du collectif *Chœurs brisés Agir*.** J'ai fait partie de la maîtrise de Radio France de 1984 à 1991, de 9 ans à 16 ans, puis l'ai rejointe, après avoir obtenu un diplôme, en tant que supplémentaire, c'est-à-dire chanteuse invitée pour renforcer le chœur jusqu'en 1996. C'est à la suite de la diffusion du reportage d'« Envoyé spécial » que j'ai retrouvé mes anciens camarades. Il nous a semblé urgent de nous réunir après l'expérience d'isolement que nous avons vécue au sein de la maîtrise, qu'il s'agisse de l'isolement dans lequel enferment les souffrances ou de l'isolement à l'égard de ce que pouvaient subir certains et certaines de nos camarades. Nous nous sommes retrouvés grâce à plusieurs visios. Dans nos échanges interminables qui duraient parfois jusqu'à trois heures du matin, tout sortait : horreur des témoignages récents, des témoignages anciens, des témoignages très anciens. C'est comme s'il y avait à travers les générations un systématisme dans le procédé.

Nous nous sommes organisés en collectif pour recueillir les témoignages sans avoir été formés pour cela. Cela a été dur pour nous d'entendre nos camarades relater leurs souffrances et les épreuves qu'ils avaient traversées au sein de la maîtrise mais également dans d'autres chorales d'enfants.

Nous avons sollicité des responsables de Radio France assez vite pour qu'ils nous donnent des informations. Nous avons besoin de savoir ce qu'il s'était passé et pourquoi l'institution n'avait pas soutenu les enfants. La maîtrise ne se trouvait pas dans les mêmes locaux que Radio France. Nous étions isolés et nous n'avions même pas de contrat de travail, alors que les maîtrisiens en ont un désormais. Nous ne bénéficions donc pas de cette forme de protection infime qu'il apporte, notamment grâce au contact avec les syndicats ou les échanges avec les supérieurs.

Un an après l'arrivée de Denis Dupays, nous avons rencontré d'autres enfants qui avaient chanté avec lui : ils nous ont dit de faire attention, qu'il y avait un problème et que des plaintes avaient été portées contre lui. Nous avons demandé un rendez-vous dans le bureau de Mme Turmo, alors directrice, pour lui en faire part et avoir des explications. Celle-ci nous a assuré qu'une maison comme Radio France ne pouvait embaucher un prédateur. C'était : « *Circulez, y a rien à voir* ». Il aura fallu neuf ans pour qu'il soit renvoyé, neuf ans !

*Chœurs brisés Agir* a sollicité Radio France qui a mis en place certaines choses mais pas de manière véritablement suivie.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour vos témoignages forts qui illustrent bien le caractère systémique du problème. Comment un seul homme peut faire autant de dégâts autour de lui ? Quel est le poids de l'institution dans ce processus ? Telles sont les questions auxquelles nous nous attacherons pendant cette audition.

Pouvez-vous nous dire très concrètement comment les premiers signalements ont été faits, à qui ont été adressées les plaintes et quelles réponses y ont été apportées ?

**M. Gildas Bernard.** Me concernant, le premier signalement a eu lieu après le second passage à l'acte de Denis Dupays, en janvier 1985, lorsque j'avais 12 ans. Il m'a mis dans la poche un billet de 500 francs, après des atouchements. Cela a été un déclencheur, je me suis dit que ce n'était pas normal. Je me suis échappé en courant et j'ai déposé l'argent à la conciergerie de l'opéra de Nantes. Puis je suis rentré chez moi rapidement en prévenant ma mère. Heureusement, j'ai bénéficié de l'écoute de mes parents qui ont immédiatement pris contact avec le directeur de l'opéra de Nantes, Jean-Louis Simon, pour savoir comment il comptait gérer la situation. Ils ont rencontré, le jour suivant, je crois, Denis Dupays qui s'est montré assez à l'aise. Il a manqué de se prendre une gifle de la part de ma mère et a simplement annoncé qu'ils auraient rendez-vous le samedi suivant avec Dominique Pervenche, adjoint au maire de Nantes chargé des affaires culturelles. Les choses étaient bien planifiées, à croire que tout était prévu avant même qu'il passe à l'acte une deuxième fois.

Il se trouve que ce fameux adjoint au maire était aussi le directeur d'un établissement d'enseignement prestigieux de Nantes, le lycée Saint-Stanislas, où exerçait une professeure de musique, Catherine Métayer, qui s'est présentée dans les jours suivants au domicile de mes parents pour leur dire qu'ils ne se rendaient pas compte de ce qu'ils étaient en train de faire. Cette personne a toujours été proche de Denis Dupays et vous aurez peut-être l'occasion d'en parler au sujet de la maîtrise de Radio France. Je précise qu'elle a fait carrière auprès de chœurs d'enfants, encore récemment en Andorre.

J'ajoute que l'été qui a précédé le deuxième passage à l'acte de Denis Dupays, il était prévu que je participe à un stage organisé par ses soins à Carcassonne, où il m'aurait accompagné. Je vous laisse imaginer ce qu'il se serait passé si je n'avais pas eu la chance qu'une intervention chirurgicale m'empêche de partir.

Mes parents ont pris contact avec un avocat et, sentant que quelque chose de malsain se tramait, ont refusé de rencontrer Dominique Pervenche, qui a insisté à plusieurs reprises au téléphone pour qu'ils viennent. Ils lui ont posé un ultimatum de quarante-huit heures en lui faisant comprendre qu'ils déposeraient plainte s'il n'agissait pas au plus vite. Dans le même temps, j'ai été contacté par la brigade des mineurs du commissariat de police central de Nantes, place Waldeck-Rousseau, pour être entendu.

**Mme Élise Beckers.** Mes parents ont écrit plusieurs courriers à la direction de la maîtrise de Radio France mais n'ont eu aucun retour. Ils ont ensuite décidé de prendre rendez-vous avec Denis Dupays. Ils se sont vite rendu compte qu'il y avait un problème quand, attendant devant son bureau, ils ont vu un petit garçon faire le signe de croix avant de frapper à sa porte. Ils ont alors pris conscience que mon état s'expliquait par un dysfonctionnement global et non par les difficultés que j'aurais eues à m'adapter à la pression que réclamait le niveau d'exigence de la maîtrise.

**M. Gildas Bernard.** J'ai un élément complémentaire à vous présenter qui permet d'établir des liens entre les personnes présentes devant vous. Il s'agit d'un mail envoyé le 7 septembre 1998 à treize heures sept – la date a son importance – à Pascal Dumay, alors directeur de la musique à Radio France, par Jean-Michel Nectoux, son adjoint : *« J'ai pu joindre Jean-Louis Simon, ancien directeur de l'opéra de Nantes. Il n'a pas fait mystère des plaintes très précises déposées par les parents d'enfants chantant à l'opéra, plaintes qui ont été la cause directe du licenciement décidé par la municipalité, sans autre développement judiciaire. Je reste persuadé que c'est cette affaire très fâcheuse qui finit par revenir au jour. Enfin, j'espère que ce n'est que cela, si j'ose dire. Simon n'était pas au courant de développements plus récents, et je ne lui ai rien dit de l'enquête. Lui ai parlé de rumeurs. Il se proposait de nous communiquer des éléments plus précis du dossier qu'il a conservé, mais je pense que nous en savons assez. Il m'a confirmé qu'il n'y avait eu aucun contact avec Radio France après son départ. En revanche, il en avait eu avec Toulouse, qui n'avait pas tenu compte des renseignements donnés. Il s'agissait d'un chœur d'adultes, je crois. C'est au moins avec Toulouse que l'on aurait dû parler. Si Colin décide de consulter tous les parents de garçons de la maîtrise, cela fera du grabuge. Mais il risque de renoncer si les premiers témoignages sont négatifs. Quelle horrible affaire. Je suppose que vous transmettez cela à Nicole Dufay [la responsable des ressources humaines], sinon, je peux le faire. »*

Il se trouve que le lendemain, le 8 septembre 1998, j'ai été contacté par le lieutenant Colin. Durant cet échange téléphonique, qui a été suivi de courriers de témoignages rédigés par ma mère et par moi, il m'a proposé, si je l'acceptais, de participer à une confrontation directe avec Denis Dupays, quai de Gesvres à Paris, le jeudi suivant. Je n'ai plus jamais eu de nouvelles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Bernard, avez-vous déposé une plainte entre 1985 et 1998 ?

**M. Gildas Bernard.** Non, il n'y a pas eu de nouveau dépôt de plainte entre 1985 et 1998. J'ai déposé plainte en juin 2023, même si je savais les faits prescrits.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quel âge aviez-vous alors ?

**M. Gildas Bernard.** J'avais 51 ans.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il n'y a pas d'enquête en cours pour votre cas mais y en a-t-il pour d'autres personnes ?

**M. Gildas Bernard.** Comme je l'ai précisé, le 2 juillet 2024, la cour d'appel de Nancy a ordonné le renvoi devant la cour criminelle de Meurthe-et-Moselle de Denis Dupays pour des faits de viol commis sur Cédric Anglard.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'aimerais revenir sur les mécanismes d'emprise décrits par Mme Clémence Faber. Cela paraît hallucinant qu'un degré de maltraitance digne de pensionnats du XIX<sup>e</sup> siècle ait été atteint. Comment les choses se passent aujourd'hui dans les maîtrises ?

Je souhaiterais aussi avoir des précisions sur leurs différents statuts juridiques. La maîtrise des Hauts-de-Seine, qui travaille avec l'Opéra national de Paris, n'appartient pas à cet établissement. Qu'en est-il pour la maîtrise de Radio France ?

**M. Nicolas Simeha.** C'est une structure de Radio France.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les modes de management des enfants que vous avez décrits perdurent-ils ? Si oui, combien de maîtrises sont concernées ? Votre collectif reçoit-il des témoignages en ce sens ?

**Mme Élise Beckers.** Pas plus tard qu'hier, j'ai reçu le témoignage d'un jeune homme, membre du chœur d'enfants *Sotto Voce* dirigé par Scott Alan Prouty. Il s'est confié à moi sur la façon dont se déroule l'intégration dans le chœur. Après avoir passé deux auditions, les enfants restent pendant un mois à l'essai. À chaque début de répétition, on leur lance : « *Défendez votre bifteck* » et le chef leur fait dire en permanence que ce ne sont pas des enfants mais des musiciens. À l'issue de ce mois d'essai, seule une moitié des enfants sont retenus. Des stages sont ensuite organisés au cours de l'année pendant lesquels ils sont totalement coupés de leurs parents. Certains parents référents, choisis par le chef, les accompagnent et il nous a été rapporté que ceux-ci surveillaient les conversations téléphoniques des enfants avec leurs parents. La parole n'est pas libre.

Évidemment, ces témoignages nous ont été livrés avec des sanglots dans la voix, d'autant qu'il est impossible à ceux qui les ont apportés de participer à d'autres chœurs d'enfants. Tout cela leur a laissé des cicatrices.

**M. Nicolas Simeha.** On observe les mêmes mécanismes à l'œuvre dans les affaires Darchen et Dupays. Elles montrent toute l'actualité de ces pratiques.

Nous avons reçu de nombreux témoignages, dont je ferai un rapide panorama. Les plus anciens remontent à la période située entre 1979 et 1984 et concernent Henri Farge, alors chef de la maîtrise de Radio France. Nous avons aussi des témoignages incriminant Denis Dupays dans d'autres chœurs, comme celui des *Moineaux du Val-de-Marne*. Trois témoignages déposés auprès de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants de façon anonyme font état de violences sexuelles. D'autres concernent Toni Ramon, directeur musical de la maîtrise de Radio France de 1998 à 2007, Bernard Dewagtere, chef de *La Maîtrise boréale* et Scott Alan Prouty, chef du chœur *Sotto Voce*.

N'oublions pas le système des maîtrises religieuses – les *pueri cantores* – dans lequel Denis Dupays a largement sévi. Nous suspectons que de nombreuses victimes existent mais n'ont pas encore parlé.

Encore la semaine dernière, une personne est venue témoigner auprès de nous au sujet du chœur des *Moineaux du Val-de-Marne*. Nous avons également reçu des témoignages concernant *Les Petits chanteurs de Touraine*, dont certains anciens membres ont créé le collectif *Les Voix libérées*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lors de votre évocation du processus de recrutement par audition, vous avez souligné le flou du statut des enfants. Des adultes, en dehors des parents de l'enfant ou de parents sélectionnés, accompagnent-ils les enfants ? Quel est le statut du travail des enfants dans les chœurs ?

**Mme Leïla Zlassi.** La maîtrise de Radio France fait partie de l'entreprise – elle n'est pas constituée en association – même si ses locaux ne sont pas à la Maison de la radio. Jusqu'en 2008, avec l'arrivée de Sofi Jeannin qui a fait du bien au chœur, les enfants n'étaient pas sous contrat de travail.

En revanche, les autres chœurs, y compris les *pueri cantores*, sont des associations qui échappent à tout cadre. Ainsi, les accompagnants peuvent y être des parents ou des amis alors qu'à Radio France une personne, dont les fonctions sont similaires à celle d'un conseiller principal d'éducation, a été embauchée. Ces associations passent complètement sous les radars et le chef y est, bien souvent, omnipotent. Il fait la pluie et le beau temps, selon son humeur. Les enfants sont non seulement soumis à sa volonté arbitraire mais également à la pression de la scène, à la pression de plaire et à la pression des parents. En effet, par souci d'excellence, les parents poussent souvent les enfants car des maîtrises comme *Sotto Voce* sont très prestigieuses. Cette pression interne peut isoler les enfants.

**Mme Clémence Faber.** J'ai observé que, très souvent, les accompagnants sont d'anciens maîtrisiens qui ont développé, dès l'enfance, de forts liens de fidélité avec le chef de chœur. Des tâches de surveillance peuvent leur être confiées alors qu'ils sont très jeunes. Lors d'une tournée, on m'a ainsi demandé, alors que je n'avais que 19 ans, de surveiller dans leurs chambres mes camarades qui n'avaient qu'un an de moins que moi. L'objectif est de créer des castes, de donner des galons, parfois pour les retirer ensuite, comme ce fut le cas pour moi. Il n'y a pas de contre-pouvoir car ces accompagnants n'ont aucun recul sur la situation.

**Mme Élise Beckers.** À l'époque, les personnes employées par le chœur étaient sous le joug de M. Dupays car elles en avaient peur. La directrice n'agissait pas. Je me souviens particulièrement d'une surveillante qui se plaçait au-dessus de notre salle pour nous surveiller à travers un plafond partiellement vitré. Toutes ces personnes répondaient aux exigences de Denis Dupays et tous les professeurs de la maîtrise de Radio France en avaient peur. On nous disait : « *Nous savons, mais que pouvons-nous faire ?* ». Nous, les enfants, ne nous sentions protégés par personne. Au contraire, nous nous sentions surveillés par M. Dupays et les autres adultes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'était pas qu'un sentiment, puisque vous n'étiez effectivement protégés par personne.

**M. Nicolas Simeha.** Lorsque nous avons enfin réussi à rencontrer Radio France, après un processus long et laborieux qui a réclamé d'exercer une pression en passant par les réseaux sociaux et les journalistes, nous avons abordé la question de l'accompagnement des

enfants et il nous a été opposé que ce qu'il s'était passé ne pouvait plus se reproduire. Nous avons pourtant reçu des témoignages faisant état de violences psychologiques récentes. Nous avons alors mis notre nez et avons constaté l'absence de délégués de parents sur un des sites de la maîtrise. Quand nous avons insisté sur la nécessaire présence de personnes indépendantes pour recueillir la parole des enfants, on nous a répondu que la responsable pédagogique était « très à l'écoute ». Cela fait partie des énormes manquements que nous avons constatés. Nous avons des propositions pour y remédier.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai l'impression que vous décrivez un schéma sectaire avec un gourou qui sait tout et qui met en place un système pour éviter que ses agissements ne soient observés. Dans n'importe quel club de sport, les parents peuvent assister aux entraînements. À Radio France, les parents étaient-ils autorisés à regarder les répétitions et à poser des questions sur la pédagogie ? Dans les autres chœurs, comment sont constituées les équipes pédagogiques. Y a-t-il des délégués de parents ? Des contrôles existent-ils ? Les enfants peuvent-ils être écoutés ? Bénéficient-ils de contrats de travail, qui supposent des procédures auprès des directions régionales et interdépartementales de l'économie, de l'emploi et des solidarités (DRIEETS), compétentes pour les enfants du spectacle ?

**Mme Clémence Faber.** Je ne suis pas spécialiste des contrats et je suis partie en 2009, mais, de mon temps, cela me semblait être plutôt surveillé. Il existait à l'époque une association de parents d'élèves qui a été dissoute avant d'être recréée il y a quelques mois. Ce n'est pas nécessairement positif si les parents choisis pour les postes clés sont d'une fidélité totale à la direction.

Dans toutes les affaires, on constate une grande inertie de la part des parents. Elle s'explique par l'orgueil. Ils pensent confier leurs enfants à des personnes de confiance et, quand ils se rendent compte qu'ils ont été roulés, ils se sentent humiliés et préfèrent souvent se raccrocher à un narratif qui fait de ceux qui se sont plaints sont des menteurs. Elle s'explique aussi par le côté intimidant des maîtrises prestigieuses. Ma mère, qui n'avait jamais été à l'opéra de sa vie, a été émerveillée et impressionnée de me voir sur la scène de l'opéra Bastille dans une représentation de *La Damnation de Faust*. Elle avait toujours voulu cela pour moi et, lorsque je rentrais de tournée complètement déprimée, une part d'elle-même la poussait à me dire de tenir.

Aujourd'hui, cela se passe encore un peu comme cela. Les parents peuvent être assujettis au point d'être dans un déni total. À la maîtrise des Hauts-de-Seine, ils n'ont même pas le droit de monter les marches menant au bâtiment de la maîtrise. Des gardes sont postés à l'entrée et les enfants doivent monter l'escalier tout seuls.

**M. Gildas Bernard.** Vous parlez du schéma sectaire, mais il faut aussi avoir à l'esprit le fonctionnement en réseau de ces organisations. M. Dumay, directeur de la musique à Radio France et supérieur hiérarchique de M. Dupays, auquel le mail de 1998 que je citais était adressé, a été suspendu de son poste de directeur du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris en décembre 2009 par le ministre de l'époque, Frédéric Mitterrand, pour détention d'images pédopornographiques.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous illustrez parfaitement le mécanisme de complicité entre les agresseurs. Si notre commission parvient à le mettre au jour, nous aurons fait un grand pas.

Je vais maintenant aborder une question sensible, celle des suicides et je vous prie de m'excuser si elle touche à une histoire personnelle. Vous avez évoqué le cas du suicide d'un enfant. Avez-vous eu connaissance d'autres cas ?

**M. Gildas Bernard.** Cédric Anglard a fait plusieurs tentatives. Nous nous sommes entretenus en visio après la diffusion de l'émission « Envoyé spécial » et je me suis demandé comment il réussissait à tenir debout même si j'ai senti qu'il était comme libéré par la décision de renvoi de son affaire devant la cour criminelle. Cela m'a fait chaud au cœur.

**M. Nicolas Simeha.** Des souffrances psychologiques aiguës étaient avérées à la maîtrise de Radio France, à un tel point que la principale du collège Octave-Gréard, où nous étions scolarisés, avait alerté Radio France compte tenu du nombre élevé de garçons qui se rendaient à l'infirmerie.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez évoqué des dépôts de plaintes à l'encontre de M. Darchen qui, à votre connaissance, a été mis en retrait en juillet dernier. Quelles ont été les réactions face à cette décision ? Savez-vous si une enquête interne est en cours ? En connaissez-vous les conclusions ? Avez-vous eu des contacts avec le supérieur hiérarchique de M. Darchen au conseil départemental des Hauts-de-Seine ? Je n'entrerai pas trop dans les détails car une procédure judiciaire est en cours.

**Mme Clémence Faber.** Cette mesure de mise en retrait est très légère : il est toujours dans les locaux et continue à exercer ses fonctions de directeur artistique de la maîtrise et donc à percevoir son salaire. Certes, il ne dirige plus les répétitions mais il sélectionne les petits chanteurs après visionnage de vidéos.

L'Opéra de Paris attend les conclusions d'un audit sur les violences sexistes et sexuelles pour se prononcer sur le maintien de son partenariat avec la maîtrise des Hauts-de-Seine. Son président, M. Haas, a toutefois déclaré que cet audit n'aurait aucun lien avec l'affaire Darchen et qu'il ne porterait que sur la vie et l'organisation de la maîtrise. La seule mention des enfants concerne la question de la sécurité au travail. J'ajoute que le cabinet de conseil missionné n'a aucune expertise dans le domaine des violences sexistes et sexuelles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Faire un audit sans cibler la question maudite est une pratique récurrente !

**Mme Leïla Zlassi.** On ne peut se contenter de telles mesures. Face à des signalements aussi graves, il aurait été préférable de taper dans le portefeuille en suspendant le versement du salaire. Nous parlons d'enfants : ils ne peuvent pas se protéger.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les maîtrisiennes et les maîtrisiens étaient-ils soumis à des visites médicales ?

**Mme Élise Beckers.** Nous étions obligatoirement soumis à un examen du larynx. Nous nous retrouvions alors enfermés dans une salle avec un médecin qui nous demandait, sans expliquer pourquoi, de tirer la langue et de pousser des cris. L'évaluation de l'état de nos cordes vocales était ensuite transmise à Denis Dupays, mais pas à nos parents ou à nous-mêmes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Existe-t-il aujourd'hui un suivi psychologique des enfants, qui sont amenés à chanter sur une scène d'opéra devant 2 000 personnes dans le cadre d'énormes productions ?

**M. Nicolas Simeha.** Il n'y en a pas et nous demandons sa mise en place. Idéalement, ce suivi de pédopsychologie devrait être assuré par un intervenant externe. Nous demandons également la mise en place de référents VHSS – violences et harcèlement sexistes et sexuels – formés au recueil de la parole de l'enfant ainsi que d'inspections indépendantes régulières.

L'obligation d'informer les parents, par des affichages par exemple, et la formation du personnel éducatif et administratif aux VHSS et en psychologie de l'enfant sont également souhaitables. L'idéal est de multiplier les possibilités de recueil de la parole. Je pense aux papillons, des boîtes où des lettres peuvent être déposées de façon anonyme, et aux délégués enfants, qui inspirent davantage confiance aux autres enfants.

Plutôt que de multiplier les chartes, il faut mettre en place des protocoles, qui sont davantage contraignants.

**M. Émeric Salmon (RN).** Dans ma jeunesse, j'ai fait de la musique au conservatoire municipal de Vannes, dans le cadre d'un orchestre et d'un chœur, et je me dis, à l'écoute de vos témoignages, que j'ai eu de la chance.

Votre association a-t-elle recueilli des témoignages provenant de petites structures, où la pression n'est pas la même que dans les maîtrises importantes ?

**M. Nicolas Simeha.** Les cadres de protection de l'enfance sont déjà très réduits dans les grandes structures, j'imagine donc ce qu'il peut en être dans de petites structures disposant de peu de moyens. Une organisation comme Radio France pourrait agir comme pilote dans la mise en place de protocoles.

L'excellence est trop souvent invoquée pour justifier des formes de violence et d'humiliation exposant les enfants à de fortes pressions psychologiques.

**Mme Leïla Zlassi.** Notre formation, dans le cadre du collectif, a conduit à une réflexion sur la nécessité de recueillir des témoignages afin de comprendre les processus de l'entreprise au moment des faits, mais aussi sur celle de regarder vers l'avenir afin de mettre en place des protocoles dans toutes les structures d'enseignement du chant et de la musique, où le rôle du corps est très important. Nous avons commencé à travailler avec Radio France sur ces questions, notamment avec Sofi Jeannin, mais, depuis les vacances d'été, nous n'avons pas été relancés.

**Mme Élise Beckers.** Denis Dupays nous disait toujours avant que nous ne montions en scène : « *Rappelez-vous qui vous êtes.* ». L'excellence permet de justifier beaucoup de choses et le pouvoir jouissif détenu par ces hommes facilite les humiliations.

J'ajouterai que les petites associations n'ont pas la possibilité d'être invitées devant ce genre de commission et de pouvoir témoigner.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** À vous écouter, j'ai l'impression que ces chefs de chœur tout-puissants circulent dans un réseau de maîtrises, à l'instar de M. Dupays qui a pu travailler à Radio France après avoir été licencié du chœur de l'Opéra de Nantes. Cette impression correspond-elle à une réalité ?

**M. Gildas Bernard.** Je souhaite apporter un témoignage complémentaire sur un cas similaire à celui de Denis Dupays. Il concerne Bertrand Ollé, chef de chœur par intérim à Toulouse. Entre 1997 et 2004, il a fait subir à huit garçons d'une dizaine d'années des agressions sexuelles pour lesquelles il a été condamné en 2007 à cinq ans de prison, dont deux avec sursis. Il n'a effectué que cinq semaines de détention. Malgré son incarcération pour troubles graves à l'ordre public, il a été par la suite innocenté, alors même qu'il avait reconnu les faits, comme Denis Dupays dont j'ai pu lire les dépositions.

Le 13 mars 2018, le Théâtre du Capitole a fait appel à lui pour un besoin de voix supplémentaires. Les parents ont été informés de sa condamnation, mais il leur a été dit de ne pas s'inquiéter car tout était sous contrôle. On leur a même indiqué que, « *malheureusement pour lui* », M. Ollé avait lui aussi été victime de telles violences pendant son enfance.

**M. Nicolas Simeha.** Les institutions devraient avoir accès au B2 du casier judiciaire pour leurs recrutements, car le B3 n'est pas suffisant. C'est une de nos demandes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le problème, c'est qu'il n'y a que 0,6 % de condamnations.

**M. Nicolas Simeha.** Plus largement, se pose la question du rôle joué par les réseaux d'influence et les ingérences politiques dans la protection des pédocriminels, on l'a notamment vu avec M. Pervenche à Nantes. Je rappellerai que Denis Dupays ne cessait de se vanter d'avoir emmené la maîtrise chanter dans sa loge maçonnique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie très chaleureusement pour vos témoignages et votre courage. Sachez qu'en tant que législateurs, nous essayons de trouver un cadre juridique qui permette de protéger les enfants qui entrent aujourd'hui dans le monde artistique.

\*

\* \*

**31. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Marie-Laure Daridan, directrice des relations publiques France & Italie de Netflix France, et M. Victor Roulière, responsable des relations institutionnelles, M. Yohann Bénard, directeur des affaires publiques d'Amazon France pour l'Europe du Sud, et Mme Philippine Colrat, responsable des affaires publiques, MM. Thomas Spiller, vice-président *Global public policies* de Disney Europe, Moyen-Orient et Afrique et Philippe Coen, directeur des affaires juridiques et publiques de Disney Europe, M. Guillaume Adam, directeur chargé des activités vidéos d'Apple TV, Mme Georgeta Curavale, directrice chargée des productions originales françaises, et M. Bruno Bernard, directeur des relations gouvernementales Europe d'Apple (lundi 16 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en nous intéressant aux services de médias audiovisuels à la demande (SMAD) américains qui opèrent en France.

Ils sont représentés, pour Netflix, par Mme Marie-Laure Daridan, directrice des relations publiques France & Italie, et M. Victor Roulière, responsable des relations institutionnelles de Netflix France ; pour Amazon Prime Vidéo, par M. Yohann Bénard, directeur des affaires publiques d'Amazon France pour l'Europe du Sud, et Mme Philippine Colrat, responsable des affaires publiques ; pour Disney+, par MM. Thomas Spiller, vice-président *Global public policies* de Disney Europe, Moyen-Orient et Afrique et Philippe Coen, directeur des affaires juridiques et publiques de Disney pour l'Europe ; pour Apple TV, par M. Guillaume Adam, directeur chargé des activités vidéos, Mme Georgeta Curavale, directrice chargée des productions originales françaises, et M. Bruno Bernard, directeur des relations gouvernementales France et Bénélux d'Apple.

Comme vous le savez, cette commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment.

Depuis le début de nos travaux, nous avons entendu des propos contradictoires au sujet de la manière dont vos entreprises produisent des contenus, tant aux États-Unis qu'en France.

Vos contrats seraient plus précis et donc plus protecteurs, s'agissant notamment des scènes d'intimité – d'autant que vous semblez recourir plus fréquemment à la coordination d'intimité, pratique née aux États-Unis où sont établies vos maisons mères. Vous pourriez plus facilement vous séparer d'un réalisateur posant un problème ou couper au montage des scènes qui n'auraient pas reçu votre assentiment. Vous seriez également en avance en ce qui concerne les formations de l'ensemble des personnels du plateau en matière de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS).

Cependant, vous imposeriez des conditions de travail encore plus exigeantes que dans les productions françaises et de cette pression accrue pourrait naître plus de violences, notamment morales. Cela aurait également pour conséquence une moindre libération de la parole des victimes.

Nous avons donc souhaité vous entendre pour tirer les choses au clair et, le cas échéant, identifier des bonnes pratiques qui pourraient être étendues à d'autres productions.

Par ailleurs, certaines de vos sociétés achètent des œuvres ou assurent la distribution de contenus de tiers. Quelle est votre politique vis-à-vis des œuvres dont le contenu, le réalisateur ou l'acteur principal posent problème ? Je pense notamment à la distribution de *Frenchie Shore* par Amazon Prime.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Marie-Laure Daridan, M. Victor Roulière, M. Yohann Bénard, Mme Philippine Colrat, M. Philippe Coen, M. Thomas Spiller, M. Guillaume Adam, Mme Georgeta Curavale et M. Bruno Bernard prêtent successivement serment.)*

**Mme Marie-Laure Daridan, directrice des affaires publiques France & Italie de Netflix.** Merci beaucoup pour cette opportunité d'évoquer devant votre commission d'enquête la lutte contre les VHSS dans le monde du cinéma et dans l'audiovisuel.

Il s'agit d'un sujet d'importance majeure pour Netflix en France et dans le monde, pour notre secteur et pour la société dans son ensemble.

Netflix est un SMAD qui propose des films, séries et documentaires à travers une large variété de genres et de formats dans 190 pays. Nous venons de fêter nos dix ans en France et, depuis 2020, nous avons un bureau à Paris, lequel emploie désormais 130 personnes. La plupart de ces collaborateurs travaillent sur nos productions originales françaises, avec pour mission de fournir les meilleurs programmes français pour satisfaire notre public français.

Victor Roulière et moi-même représentons ces équipes françaises de Netflix, qui est devenu un acteur pleinement intégré à l'écosystème de la création française. Nous opérons dans le cadre du décret du 22 juin 2021 relatif aux SMAD et nous nous conformons pleinement à ses exigences. Nous avons signé une convention avec l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), un accord avec les producteurs de cinéma et celui sur la chronologie des médias. Plus récemment, en 2023, nous avons aussi conclu un accord avec les producteurs audiovisuels.

Nous investissons de façon significative dans la production audiovisuelle et cinématographique française, avec des montants similaires à ceux apportés par des acteurs historiques : plus de 250 millions chaque année, dont 50 millions pour la production cinématographique. Cela représente entre vingt et vingt-cinq projets originaux par an, auxquels il faut ajouter les titres que nous acquérons. Certains de ceux que nous produisons contribuent au rayonnement de la culture française à travers le monde – avec notamment les séries *Lupin* et *Tapie* ainsi que les films *Sous la Seine*, *Loups-garous* ou encore le documentaire sur le Tour de France.

Au cours de toutes ces années, nous avons été très heureux de nouer d'excellentes relations avec l'ensemble des acteurs de l'industrie cinématographique et audiovisuelle en France, qu'il s'agisse des producteurs indépendants, des réalisateurs, des acteurs, des techniciens ou des diffuseurs – avec lesquels nous avons conclu des partenariats de distribution, voire de coproduction pour certains programmes.

Notre régime de responsabilité diffère selon les cas. Nous assumons l'entière responsabilité financière et artistique des œuvres dont nous sommes le producteur délégué. Mais, le plus souvent, nous intervenons comme diffuseur et travaillons avec des producteurs indépendants. C'est le cas pour les deux tiers de nos investissements annuels dans l'audiovisuel et le cinéma, conformément aux exigences du décret relatif aux SMAD. Ces producteurs sont alors responsables du bon déroulement et de la sécurité du tournage. Mais nous restons très engagés à leurs côtés, notamment en ce qui concerne les VHSS.

Que faisons-nous en pratique pour garantir un environnement de travail sain sur nos tournages ? Conformément aux valeurs de Netflix, notre approche générale consiste à ne tolérer aucune VHSS.

Nous imposons des règles claires et des clauses contractuelles qui engagent nos partenaires s'agissant du comportement des équipes sur les tournages. Ces clauses rappellent nos valeurs et les obligations légales de nos partenaires. Si elles ne sont pas respectées, nous pouvons résilier le contrat de tout artiste-interprète, réalisateur ou membre de l'équipe de production.

De plus, pour chacune de nos productions, nous appliquons systématiquement un certain nombre de mesures.

Tout d'abord, lors de l'étape de validation interne d'un projet, nos équipes juridiques et de production organisent des réunions préparatoires avec nos partenaires producteurs afin de rappeler le niveau de sécurité que nous exigeons.

Ensuite, nous organisons en amont du tournage une session obligatoire de formation et de sensibilisation sur les VHSS. Lors de celui-ci, nous disposons d'au moins un référent antiharcèlement et d'un référent santé-sécurité pour faciliter la parole et nous prévenir de toute situation sur le plateau posant un problème potentiel. Nous assurons également un service de signalement strictement confidentiel et anonyme, dont le numéro de téléphone ou l'adresse

courriel figure sur chacune des feuilles de service, afin de garantir à toutes les personnes travaillant pour des productions financées par Netflix la possibilité de signaler d'éventuels problèmes liés à l'éthique ou à la sécurité.

Enfin, lors de chacune de nos productions, nous organisons pour l'ensemble des équipes techniques et créatives des sessions avec un conseiller spécialisé, indépendant de Netflix et astreint au secret professionnel, pour évoquer tout problème professionnel ou personnel. Si une situation délicate est portée à notre connaissance, nous travaillons avec les équipes pour prendre les mesures adéquates et s'assurer que nos partenaires de production disposent de l'accompagnement nécessaire, notamment juridique, pour diligenter une enquête en bonne et due forme.

Ainsi, notre vigilance est extrêmement forte de la validation d'un contenu jusqu'au dernier jour de production – et même ensuite. Nous nous efforçons de rester aussi proches que possible de nos partenaires, ce dialogue continu étant destiné à anticiper et à prévenir toute difficulté.

Il nous arrive aussi parfois d'être précurseurs en matière de bonnes pratiques. C'est le cas s'agissant des coordinateurs d'intimité, fonction qui n'existait qu'aux États-Unis ou au Royaume-Uni il y a quelques années. Netflix a financé la formation de la première coordinatrice d'intimité en France et nous avons ensuite commencé à la faire participer à des projets comportant des scènes d'intimité, tout en encourageant fortement nos partenaires à recourir à ses services. L'utilité de ce nouveau métier a été rapidement reconnue et la présence d'un coordinateur d'intimité est désormais demandée par les actrices et les acteurs de manière quasi automatique.

De manière générale, nous avons à cœur de contribuer positivement à l'évolution des mentalités et des pratiques dans notre industrie – y compris grâce à nos programmes, qui constituent des outils très efficaces pour animer les débats sur des questions de société. Des documentaires comme *Les Femmes et l'assassin* sur Guy Georges ou encore des fictions comme *Maid*, *Unbelievable* ou plus récemment *Mon petit renne* abordent des sujets sensibles comme les violences sexuelles ou les relations abusives. Pour ces titres, nous veillons à inclure un message d'avertissement qui renvoie vers notre site [wannatalkaboutit.com](http://wannatalkaboutit.com), où sont référencés des ressources et numéros d'associations venant en aide aux victimes – dont notamment le 3919 de la Fédération nationale solidarité femmes.

En conclusion, nous sommes très fortement mobilisés sur les questions dont traite cette commission – avec beaucoup d'humilité car il reste beaucoup à faire, mais aussi avec volontarisme et dans un esprit de responsabilité.

Nous avons mis en place des procédures obligatoires et nous sommes preneurs de bonnes pratiques, d'où qu'elles viennent, tout en participant pleinement aux discussions qui animent notre industrie.

**M. Yohann Bénard, directeur des affaires publiques d'Amazon France pour l'Europe du Sud.** Le sujet dont nous discutons est d'importance majeure pour Amazon, qui est désormais un acteur à part entière du secteur du cinéma, de l'audiovisuel et des industries créatives en France. Il finance plus d'une dizaine de productions originales françaises par an, avec des paris créatifs qui constituent sa marque de fabrique. C'est par exemple le cas avec *Libre* ou *Le Bal des folles* de Mélanie Laurent, mais aussi avec la deuxième saison de *Miskina, la pauvre* de Melha Bedia ou encore des coproductions telles que *Machine*, avec Arte, ou *Cat's Eyes*, avec TF1. Nous avons aussi financé des créations françaises qui sortiront en salle au printemps prochain, comme *Ma mère*, *Dieu et Sylvie Vartan*.

Comme l'a relevé le président de l'ARCOM le 26 novembre dernier lors la conférence de présentation de l'étude réalisée par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sur la mise en œuvre du décret SMAD, nous nous sommes intégrés de manière harmonieuse dans l'industrie française.

Amazon est également un diffuseur des grands catalogues français, en particulier ceux de Pathé-Gaumont et de MK2, mais aussi de cinémas spécialisés, comme UniversCinés, Gaumont Classique ou LaCinetek.

Les VHSS dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel doivent faire l'objet d'une réponse collective. Les éléments de celle-ci sont déjà disponibles, puisque le cadre juridique français est particulièrement clair en matière pénale et a été complété par la loi du 2 août 2021.

Les partenaires sociaux se sont également emparés du sujet. Un accord national interprofessionnel (ANI) de 2010 définit un certain nombre de concepts et il a été complété le 17 mai 2024 par deux avenants à la convention collective nationale de production cinématographique, l'un portant sur le travail des mineurs, l'autre sur les VHSS. Ces deux avenants ont été étendus par arrêté à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de cette convention. Enfin, le CNC conditionne l'octroi d'un certain nombre d'aides au respect de règles. Cela va aussi dans le bon sens.

Quelle est la contribution d'Amazon ?

En tant qu'employeur, il nous revient tout d'abord de participer à l'établissement des meilleures pratiques. Il ne faut pas oublier que l'employeur a le devoir de protéger, et c'est ce que font l'ensemble des entreprises du secteur, grandes et petites, notamment en formant et en informant. C'est un élément essentiel et il figure dans l'avenant du 17 mai 2024.

Amazon forme tous ses salariés, car le problème des VHSS ne se limite pas aux industries créatives. Il concerne en réalité l'ensemble des secteurs d'activité. Nous avons instauré des formations obligatoires pour apprendre à nos salariés à identifier les faits de harcèlement et de violence, à y faire face et à rendre compte.

Nous promovons également la diversité. C'est essentiel car c'est dans les entreprises qui le font activement qu'on lutte le mieux contre les VHSS. Nos différentes filiales obtiennent des scores compris entre 94 et 99 % à l'index de l'égalité professionnelle mis en place par les pouvoirs publics. Nous avons pris d'autres initiatives, notamment en créant des groupes d'affinité, dont *women@amazon*, qui jouent un rôle clé dans la prévention des discriminations et des violences au sein de l'entreprise.

Dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, nous devons aussi jouer notre rôle protecteur en qualité de producteur. Amazon peut être producteur délégué, producteur exécutif ou coproducteur. Nous avons systématiquement recours à un coordinateur d'intimité. Il faut en former davantage car, comme l'a relevé le directeur général du CNC, on n'en compte seulement quatre pour l'instant en France. Nous mettons systématiquement en place une hotline pour chacune de nos productions, ce qui permet de signaler des problèmes de manière sécurisée et anonyme.

Enfin, nous sommes également responsables en tant qu'éditeur. S'agissant de nos créations, notre ligne éditoriale promeut la diversité et l'inclusion. Aux œuvres déjà citées, j'ajouterai *Nudes*, d'Andréa Bescond. Cette série sur le cyberharcèlement est devenue un outil de formation et d'information en milieu scolaire et universitaire grâce au travail mené conjointement avec des associations.

Notre ligne éditoriale est très claire. Dans nos œuvres, nous prohibons les contenus sexuellement explicites, violents ou incitant à la haine.

Tout cela fait partie d'une philosophie plus générale, qui conduit Amazon à s'engager par exemple dans la protection des mineurs, y compris en ligne. Pour cela, nous avons noué des partenariats avec des associations comme *Thorn* ou *RespectZone* et souscrit un ensemble d'engagements, dont ceux qui figurent dans la charte de l'association *Pour les femmes dans les médias*.

**M. Thomas Spiller, vice-président *Global public policies* de The Walt Disney Company Europe, Moyen-Orient et Afrique.** The Walt Disney Company existe depuis cent ans et nous sommes présents en France depuis les années 1930.

Le sujet dont nous discutons est essentiel, mais il n'est pas nouveau pour nous. Les enfants acteurs ont occupé une place importante chez Disney dès cette époque et des procédures avaient alors été mises en place. Elles ont évidemment été améliorées depuis lors. La loi Coogan, adoptée en 1939 par l'État de Californie, a prévu le premier cadre juridique en la matière.

Disney possède plusieurs marques, avec Pixar, Marvel pour les superhéros, La guerre des étoiles et National Geographic. Nous couvrons un champ très large et proposons essentiellement des contenus familiaux et pour les enfants, ce qui nous place dans une situation particulière. Vous connaissez les valeurs promues depuis longtemps par Disney.

Nous employons directement 17 000 personnes au parc Disneyland et nous y déployons les mêmes efforts contre les VHSS que dans l'audiovisuel. C'est également le cas s'agissant de notre activité de croisiériste en Europe, tant pour les personnels embarqués que pour les passagers. C'est donc une politique globale de respect et de formation des employés, qui s'applique à tous les métiers.

Nos règles de conduite professionnelle reposent tout d'abord sur la clarté : nous ne tolérons aucune forme de violence ou de harcèlement, y compris dans les situations dites de *quid pro quo*. Dès lors que l'on engage des gens, on doit avoir avec eux des relations qui respectent un contrat.

Ensuite, nous mettons l'accent sur la formation : tout employé doit suivre des formations sur les VHSS – même les personnels qui accueillent les visiteurs à Disneyland Paris. Ceux qui ne participent pas à ces formations sont sanctionnés. Il n'y a pas de demi-mesures : ne pas respecter les règles entraîne des sanctions. Celles-ci sont connues à l'avance car nous devons être transparents avec nos employés, mais aussi avec les sociétés de production locales avec lesquelles nous travaillons – Philippe Coen reviendra sur ce point.

Enfin, la culture d'entreprise de Disney encourage ses employés à s'exprimer. Nous avons-nous aussi mis en place une hotline qui permet en permanence de témoigner de manière anonyme, dans de très nombreuses langues. Nous encourageons fortement les employés qui sont confrontés à des situations de VHSS à les signaler. Et, bien entendu, nous nous assurons que ces personnels sont aidés ensuite par des professionnels que nous employons. Nous insistons auprès de nos cadres sur l'importance qu'ils doivent accorder au suivi de ces affaires dans le détail, y compris en matière de sanctions.

Je dois pour ma part suivre une formation sur les VHSS deux fois par an. Si je ne le fais pas, je reçois un appel de mon patron depuis les États-Unis. Cette approche est très rigoureuse, mais ça marche.

Nous avons soixante-dix ans de pratique et l'on s'aperçoit que si l'on est clair et que l'on met en place les procédures et les ressources nécessaires, cela va plutôt bien se passer. Je ne dis pas qu'il n'y a jamais de problème, car malheureusement il y en a, comme partout. Mais les gens savent qu'ils peuvent appeler en toute confiance pour signaler une difficulté.

**M. Philippe Coen, directeur des affaires juridiques et publiques de The Walt Disney Company pour l'Europe.** Merci d'avoir relancé cette commission d'enquête indispensable.

En France, Disney c'est aussi la chaîne de télévision Disney Channel et les cinq chaînes qui font l'objet de conventions avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel puis l'ARCOM, dont la première a été signée il y a vingt-sept ans.

Disney est un acteur essentiel du cinéma qui contribue au financement de toute la filière. Comme l'a indiqué Thomas Spiller, nous employons de nombreux salariés au parc Disneyland. Ils relèvent de la convention collective dite SYNTEC. Celle-ci ne traite pas des VHSS et nous espérons la faire évoluer.

La France est un pays où les possibilités de recours sont particulièrement développées, tant à l'intérieur des entreprises qu'en vertu du droit du travail.

Notre approche en matière de VHSS est similaire à celle décrite par les représentants de Netflix et d'Amazon et nous abordons la question avec le même état d'esprit.

Nous préachetons des œuvres et participons de manière marginale à la création originale en France, mais nous sommes avant tout un diffuseur. Les choix faits en la matière nous permettent d'exercer une influence, notamment par l'intermédiaire de notre politique contractuelle. Même si Disney est le SMAD le plus récent en France, nous avons conscience d'avoir eu un rôle pionnier puisque notre expérience remonte à l'enregistrement de la société en 1934.

Je vais vous faire part d'une expérience personnelle lors du tournage d'un film en mars 2020. On nous avait demandé d'aider à former à la lutte contre les VHSS les équipes du producteur exécutif américain avec lequel nous travaillions, alors que ce sujet était encore peu abordé. J'ai donc été chargé avec mon équipe d'assurer la formation en ligne et en présentiel des 400 personnes participant au tournage du film *Le dernier duel* de Ridley Scott, à Paris et dans le Périgord. Ce film traite du consentement à travers l'histoire vraie, au Moyen-Âge, du mari d'une femme violée qui exige justice et remonte jusqu'au roi.

Notre activité de SMAD débutait alors en France et nous avons voulu souligner l'importance que nous accordons à la formation des personnels. Les sessions d'une heure et demie ont permis de diffuser un message très clair : nous ferions tout, ensemble, pour qu'il n'y ait ni sexisme, ni harcèlement, ni difficulté dans la manière dont sont traitées les différentes personnes composant l'équipe – dont nous n'étions pas l'employeur. À ma grande surprise, leur réaction après cette sensibilisation fut de demander pourquoi elles n'avaient pas auparavant eu accès à ce type de formation si utile en amont – à l'exception de tournages organisés par Warner Bros.

Je peux témoigner que les différentes sessions de formation avaient tendance à se transformer en groupes de parole, ce qui ne correspondait cependant pas à notre rôle. Cela a permis de mesurer à quel point le manque de formation était patent.

Nos contrats sont d'une grande richesse et d'une grande clarté en ce qui concerne les VHSS. Nous pourrions vous transmettre leurs principaux éléments. L'effort que nous faisons au sein de l'entreprise concerne également nos partenaires. Même lorsque nous n'employons pas directement les personnels lors des tournages, nous exerçons une influence, nous aidons et nous organisons. Ainsi, les numéros d'urgence qui garantissent l'anonymat figurent sur les fiches de service, dont un exemplaire est à votre disposition. Il est également important d'orienter vers des aides en ligne indépendantes et nous sommes très attentifs aux actions menées par des acteurs comme Audiens ou par les syndicats. L'Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) et le Syndicat des producteurs indépendants (SPI) ont ainsi distribué un kit de prévention des VHSS.

Notre travail consiste aussi à nous mettre avec humilité à la disposition de l'industrie créative française pour lui faire partager notre expérience et voir ce que nous pouvons améliorer collectivement.

**M. Bruno Bernard, directeur des relations gouvernementales Europe pour Apple TV+.** Quelques mots sur Apple avant de laisser la parole aux spécialistes que sont Guillaume Adam et Georgetta Curavale.

Apple est présent en France depuis 1981 et emploie désormais 2 700 personnes, principalement dans nos vingt magasins mais aussi dans des fonctions de soutien et de service. Nous estimons à 250 000 le nombre d'emplois créés grâce au lancement de l'App Store en 2008.

Nous avons noué plusieurs partenariats avec des acteurs de premier plan du secteur numérique en France, dont Station F pour le soutien aux start-up et Simplon pour la formation au code des demandeurs d'emploi.

Apple TV et Apple TV+ sont les petits derniers de nos services.

**M. Guillaume Adam, directeur en charge des activités vidéos chez Apple TV.** Dans le domaine de l'audiovisuel, Apple a lancé en 2008 l'achat de séries dans le cadre du iTunes Store, à quoi s'est ajoutée, en 2010, la possibilité d'acheter et de louer des films. Cette activité transactionnelle, développée en partenariat avec les studios, a fait d'Apple un acteur de premier plan dès les premiers jours de l'entrée du secteur dans l'ère numérique. En 2019, nous avons développé, en réponse à l'évolution des usages et des attentes de nos utilisateurs, l'app Apple TV, qui regroupe les programmes – films, séries et documentaires – et les différents moyens d'y accéder légalement en fonction de leur disponibilité : en accès gratuit, par abonnement, à l'achat ou à l'acte. À ce titre, nous travaillons avec l'ensemble des studios et la plupart des plateformes disponibles en France, qu'elles aient une portée globale comme Disney+ et Amazon Prime Video ou qu'elles soient des acteurs locaux comme France Télévisions, Arte et Canal+.

En 2019 encore, nous avons lancé notre propre service de vidéo à la demande par abonnement, Apple TV+, disponible sur l'app Apple TV et dont la singularité est qu'elle propose essentiellement des productions originales, c'est-à-dire des programmes jamais sortis auparavant et mis à disposition en exclusivité sur le service au moment de leur mise en ligne. Parmi nos dernières sorties figurent notamment *Silo*, avec Rebecca Ferguson, ou la série britannique *Slow Horses*, avec Gary Oldman et Kristin Scott Thomas. Nous investissons également dans la production française et je laisse à Georgetta Curavale le soin de présenter notre approche en la matière.

**Mme Georgeta Curavale, directrice en charge des productions originales françaises pour Apple TV+.** Mon parcours passe par des expériences professionnelles chez France 2, TF1, Canal+ et Studio Canal, dans les domaines du cinéma, des séries et de la production. Je suis fière de pouvoir contribuer à la visibilité internationale des talents français au sein d'un groupe comme Apple, où l'on s'attache à travailler avec des profils variés pour ce qui est de l'expérience et de l'origine. Avec nos partenaires de production français, nous nous efforçons de créer une culture d'inclusion dans nos productions, devant comme derrière la caméra.

Apple TV+ a été lancé en novembre 2019 en tant que service de streaming mondial pour la diffusion de films, de séries et d'émissions spéciales Apple Originals. Alors que notre service ne proposait, au moment de son lancement, que neuf contenus, nous en proposons aujourd'hui plus de deux cents. Cinq productions originales françaises ont été réalisées pour Apple TV+, dont une dont nous avons acquis la licence après la fin du tournage : la série française *Les Gouttes de Dieu*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci d'en venir aux politiques que vous menez.

**Mme Georgeta Curavale.** Apple TV+ n'est à ce jour le producteur exécutif d'aucune de nos productions en France. Nous sélectionnons donc avec beaucoup d'attention les partenaires de production qui prennent en charge ces services. Ensemble, nous mettons en place des lignes de conduite très importantes, selon quatre axes majeurs : des dispositifs de formation de qualité, l'accès à des ressources en matière de sécurité et de santé – ce qui englobe la prise en compte de la santé mentale des équipes –, des mesures d'inclusion et de diversité, et une approche de développement durable appliquée à tous les acteurs et à l'équipe.

En outre, des personnes dédiées à la production suivent à un rythme hebdomadaire, avec nos partenaires de production, tous les tournages et toutes les réunions de production. Nous sommes très attentifs à la situation des mineurs, pour lesquels nous avons instauré des protocoles d'engagement stricts visant à assurer leur bien-être sur les tournages. Le coordinateur d'intimité est également un standard pour Apple TV+ et, pour ce qui est de l'équivalent du référent, nous appliquons des mesures permettant à toute personne impliquée de faire remonter en toute sérénité des préoccupations qui pourraient apparaître sur un tournage. Nous avons aussi, bien évidemment, inclus dans ce dispositif des clauses de moralité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pensez-vous que ces questions soient, comme on l'entend dire – et même si nous avons aussi des témoignages contraires – mieux prises en compte aux États-Unis qu'en France, notamment en matière de contractualisation ? Si tel est le cas, pourquoi ?

Sur un plan plus technique, avez-vous édicté, dans le cas où vous êtes producteur délégué ou diffuseur, des clauses contractuelles claires quant au comportement de toutes les équipes techniques et artistiques ?

Enfin, comment fonctionnent les hotlines que vous avez tous créées ? Sont-elles ou non en lien avec Audiens ? Vos feuilles de service, par exemple, indiquent-elles, outre la mention de votre propre hotline, le numéro d'Audiens ? En effet, une hotline indépendante et internalisée et une hotline gérée à l'extérieur par les partenaires sociaux sont deux choses différentes.

**M. Thomas Spiller.** J'ignore si la situation est meilleure aux États-Unis, mais il s'agit essentiellement d'une différence d'approche et de cadre juridique. Aux États-Unis, en règle générale, beaucoup de choses sont laissées à l'appréciation des tribunaux et relèvent d'un cadre contractuel, la loi étant souvent moins prescriptive qu'en Europe et en France. En cas de manquement au contrat, les tribunaux sont saisis. Je ne saurais donc dire si c'est mieux ou moins bien : c'est différent.

**M. Philippe Coen.** Comparaison n'est pas toujours raison et il est un peu difficile de se livrer à un exercice de droit comparé. Je le redis : depuis que nous avons instauré un programme de formation, en 2020, la réaction des équipes françaises a été très claire : elles se demandaient pourquoi le système français accusait autant de carences avant que les Américains ne viennent les former. C'est déjà une réponse partielle à votre question.

Pour ce qui est de la différence en matière contractuelle, nous prévoyons toujours une référence à un guide, un *handbook*, dont cinq chapitres thématiques sur sept portent sur ces questions. Un chapitre intitulé *Speak Up* est consacré aux lignes d'écoute indépendantes, insistant sur l'interdiction de la vengeance envers une personne qui aurait témoigné – le *non-retaliation principle*. Un deuxième chapitre porte sur les scènes à *sexual content*, c'est-à-dire orientées sur la sexualité. La promotion du *safe sex* pour éviter les scènes sans usage de préservatif fait partie des clauses que nous avons inscrites dans le guide d'écriture sur lequel se fonde le comité de sélection. Nous veillons, en outre, à ce que les comités de lecture soient paritaires. Un troisième chapitre est consacré au harcèlement sexuel et aux procédures afférentes, et un quatrième aux scènes intimes – scènes qui, sans être sexuelles, peuvent être équivoques à cet égard –, question déjà abordée au cours de travaux de votre commission.

Pour ce qui est des hotlines, les producteurs exécutifs avec lesquels nous travaillons sont en première ligne, renvoyant vers leurs propres lignes d'écoute, et nous n'intervenons qu'en deuxième ligne, si le premier recours n'a pas vraiment fonctionné. Les recours offerts par le droit français sont, du reste, très nombreux.

Quant au renvoi vers Audiens, cette pratique relève de nos partenaires producteurs exécutifs locaux.

**M. Victor Roulière, responsable des relations institutionnelles de Netflix France.** Pour ce qui est de la comparaison avec les États-Unis, comme l'a rappelé Mme Daridan, notre mandat de représentant de Netflix en France est de produire et de programmer des contenus français pour un public français. Nous sommes néanmoins un acteur global du divertissement et, de ce fait, pouvons observer les bonnes pratiques appliquées dans le monde, notamment aux États-Unis, pays précurseur quant au recours à la fonction de coordinateur d'intimité. La combinaison entre une présence mondiale et un fort ancrage en France nous permet de bénéficier de ces diverses expériences, puis de les importer et de les adapter au contexte local français.

Lorsque nous sommes producteurs délégués et diffuseurs, nous introduisons en effet des clauses contractuelles très claires quant aux comportements attendus sur les productions Netflix.

Pour ce qui est, enfin, du fonctionnement concret de la hotline, un numéro de téléphone ou une adresse mail permet à tout membre de l'équipe technique ou artistique de dialoguer directement, d'une manière anonyme et confidentielle, avec des équipes internes de Netflix compétentes en matière de ressources humaines et en matière juridique. Audiens n'est pas inclus, à ce stade, dans ce dialogue, mais nous avons avec cet organisme des échanges très

réguliers sur divers sujets, dont celui-ci. Il y a peut-être là, en effet, une possibilité d'évolution pour l'avenir.

**Mme Marie-Laure Daridan.** Il s'agit majoritairement de productions indépendantes et ce sont donc nos partenaires producteurs indépendants qui sont en première ligne.

**Mme Georgeta Curavale.** En matière d'adaptation de pratiques américaines au marché français, Apple TV+ recourt également à un coordinateur d'intimité et intègre des clauses de moralité prévoyant notamment que les talents doivent se conformer au code de conduite des sociétés de production françaises et au droit du travail français, sachant que la société de production a le droit de suspendre ou de mettre fin aux services du talent si des violences sont constatées.

Par ailleurs, des renvois au numéro de téléphone d'Audiens sont systématiquement prévus dans toutes les feuilles de services.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans quelles conditions est-il possible de mettre fin au contrat, comme vous dites que c'est le cas, sur la base de la clause de moralité ? Est-ce après dépôt de plainte ou après un simple signalement ? Quel est le déclencheur de cette procédure et comment se déroule-t-elle ?

En deuxième lieu, notre commission a constaté qu'un des moments clés était le casting, qui se situe en dehors des contrats de travail et de votre responsabilité de diffuseur. Les castings font-ils l'objet de clauses et de procédures particulières ?

Ma dernière question porte sur les représentations et sur la protection des personnes qui ont parlé. En effet, et même si vous n'êtes pas directement concernés, je suis frappée de constater que la disparition d'Adèle Haenel du cinéma n'a choqué personne et que Judith Godrèche se trouve dans une situation assez comparable. Quelle est votre politique en la matière ?

**Mme Georgeta Curavale.** Les clauses de moralité sont analysées au cas par cas en fonction de la gravité des faits. Si, à la suite d'une enquête interne et d'une discussion avec nos partenaires de production, les faits avérés sont jugés très graves, cela peut conduire à une suspension du contrat de travail ou à un licenciement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'avez-vous déjà fait ?

**Mme Georgeta Curavale.** Non, pas à ce jour.

Pour ce qui est de l'accompagnement au niveau des castings d'Apple TV+ et de nos productions, nous exigeons la présence du coordinateur d'intimité, durant tout le processus : il est donc présent lors du casting, et même en amont, avant le démarrage du contrat de travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous est-il déjà arrivé de résilier des contrats en vertu de clauses contractuelles portant sur ces questions ?

**M. Philippe Coen.** Pas chez Disney, car nous n'avons pas encore assez de recul après trois ans et demi de production. Nous-mêmes et nos contractants avons toutefois ces clauses très présentes à l'esprit et elles ont été largement évoquées chaque fois que nous avons été en production dépendante – je pense en particulier à *Becoming Karl Lagerfeld* ou à *Oussekiné*,

qui ont fait partie des productions phares de notre plateforme. Nous sommes très vigilants sur ces points.

Par ailleurs, les phases de préproduction, dont le casting, ne sont pas exclues de notre corpus contractuel. Le casting s'insère donc dans les étapes auxquelles s'appliquent les clauses que nous avons évoquées.

Nous n'avons, enfin, pas eu d'expérience particulière dans le domaine délicat de la représentation et de l'invisibilité de personnes qui auraient été des *whistle blowers*, c'est-à-dire des témoins. Il n'y a, en tout cas, aucune exclusive quant au fait de travailler avec ces talents.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il n'y a pas d'exclusive, mais pas non plus de politique particulière. Il est en effet flagrant, notamment dans le cadre de MeToo et de l'affaire Weinstein, aux États-Unis, qu'une part significative des actrices qui ont parlé ont disparu du monde du cinéma, sont mises en retrait ou ont arrêté. Votre rôle consiste aussi à les tenir dans le monde du cinéma, or j'entends depuis le début qu'il n'y a aucune espèce de politique en la matière, ce qui est très dommage. Ce sera sans doute l'une des évolutions possibles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous avons auditionné des personnes qui ont disparu, broyées par un système, comme Sara Forestier ou Francis Renaud. Vous qui êtes financeurs – c'est vous qui mettez l'argent –, avez-vous une réflexion sur l'accompagnement des talents dans ce monde où nous constatons des violences incroyables ?

Sur le plan technique, les règles d'un droit étranger, même européen, pouvant être différentes, pouvez-vous confirmer que le droit du travail français s'applique aux tournages de productions françaises qui auraient lieu à l'étranger, par exemple en Roumanie, pour des raisons liées aux décors ou aux studios ?

**M. Yohann Bénard.** Pour notre part, nous n'avons jusqu'à présent pas eu de signalement sur nos productions françaises. Pour ce qui concerne les hotlines, nous travaillons avec une entreprise indépendante, Navex.

Par ailleurs, nous appliquons en effet une politique interdisant les rétorsions en cas de dénonciation faite de bonne foi, qu'elle ait ou non été suivie de sanction. C'est là pour nous une ligne très claire. Ainsi, Andréa Bescond, qui a dénoncé publiquement, dans son film et sa pièce de théâtre intitulés *Les Chatouilles*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Andréa Bescond, souvent citée au cours des travaux de cette commission, a dénoncé avec beaucoup de courage dans *Les Chatouilles* la pédocriminalité dont elle a été victime, mais elle ne dénonce pas une personnalité du monde du cinéma ou de l'audiovisuel. La situation est différente et je voudrais qu'on entende cette distinction.

**M. Yohann Bénard.** Ce que je voulais dire, c'est que nous avons travaillé avec elle sur la série *Nudes*, sortie en exclusivité sur Amazon et dont nous avons fait une promotion très active auprès du public et du milieu scolaire, ainsi que des institutions françaises et européennes, auxquelles nous avons destiné plusieurs projections, dont une au ministère des affaires étrangères et une autre à Bruxelles voilà quelques semaines, soit longtemps après la sortie de la série. C'est là un exemple de la politique active que nous menons en la matière.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pas vraiment. Les personnes ostracisées, repoussées à la marge du milieu, sont celles qui ont évoqué des faits concernant ce milieu. Ce qui est vrai dans le milieu audiovisuel l'est aussi dans le monde du sport, comme nous l'avons vu dans le cadre d'une autre commission d'enquête, et dans le monde politique. Il y a là une dynamique qui n'est pas propre à votre milieu, mais qui existe et contre laquelle nous devons appliquer une politique volontariste de protection des personnes qui ont dénoncé des faits commis dans le milieu concerné.

Vous excluez la vengeance, mais il ne s'agit pas à proprement parler d'une vengeance avouée et avouable : ce sont des processus d'invisibilisation, de fragilisation et de mise en retrait qui ne sont pas véritablement des actes construits ou facilement identifiables. Des politiques véritablement volontaristes sont nécessaires pour éviter ces biais, en être conscients et faire en sorte que les personnes visées aient encore leur place dans le monde du cinéma.

**M. Emeric Salmon (RN).** Monsieur Spiller, vous avez dit dans votre propos liminaire que l'entreprise Disney, que vous représentez, a pris des dispositions depuis soixante-dix ans. Les auditions auxquelles nous avons procédé faisant souvent état d'actes commis dans les années 1980 et 1990, pouvez-vous nous dire ce qui a déclenché si tôt, chez Disney, l'instauration de ces pratiques ?

**M. Thomas Spiller.** Tout a commencé lorsqu'un jeune enfant acteur, Jackie Coogan, très connu à l'époque et que tout le monde a oublié aujourd'hui, a intenté, une fois majeur, un procès à ses parents parce qu'il ne lui restait rien de tout l'argent qu'il avait gagné. L'enjeu était certes là pécuniaire, mais il s'agissait surtout de prendre en compte les enfants acteurs et toutes les victimes potentielles telles qu'on les décrit aujourd'hui, car il faut un système contre ces abus.

**Mme Marie-Laure Daridan.** Monsieur le rapporteur, même si nous tournons beaucoup en France, nous sommes parfois amenés, à cause notamment des décors, à tourner une partie de programme à l'étranger, comme cela a notamment été le cas pour *Sous la Seine*, faute de bassin approprié.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** *Sous la Seine* n'a pas été tourné en France ?

**Mme Marie-Laure Daridan.** Si, mais pour certaines images, il n'existait pas en France de bassin approprié.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il en existe, mais il n'est pas possible d'y tourner.

**Mme Marie-Laure Daridan.** En effet. En l'occurrence, ces scènes ont été tournées en Belgique. En tout cas, le tournage est régi par le droit du travail français.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** *Frenchie Shore* est une sorte de télé-réalité trash qui bouscule beaucoup les notions de consentement et de violences, ainsi que ce qu'il est – ou non – décent de montrer. Qu'en est-il de la modération de ce programme, si modération il y a ?

**M. Yohann Bénard.** Nous ne sommes pas seulement éditeur, mais aussi diffuseur. Amazon Channels donne ainsi accès à un très grand nombre de chaînes tierces, dont l'une, Paramount+, qui est une chaîne généraliste, diffuse le programme que vous évoquez tant sur ce service d'Amazon que sur d'autres services de diffusion, comme Canal+ ou Orange. Ce programme a fait l'objet d'un signalement de la ministre de la culture à l'ARCOM et à l'autorité compétente du pays d'origine de Paramount, à savoir l'Allemagne. Nous ne sommes

que l'un des diffuseurs de ce programme, qui n'est en aucun cas une œuvre d'Amazon, mais nous appliquerons évidemment les décisions qui seront prises.

**Mme Philippine Colrat.** Nous avons pris la décision de ne pas faire la promotion de ce programme sur Amazon.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez tout de même la possibilité d'en arrêter la diffusion.

**Mme Philippine Colrat.** Non. Nous ne sommes pas éditeur de ce contenu.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez donc aucun moyen d'arrêter la diffusion si vous constatez des faits qui ne correspondent pas à votre éthique ?

**Mme Philippine Colrat.** Nous pouvons prendre la décision de ne pas diffuser Paramount+.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il vous faudrait donc arrêter complètement la diffusion de Paramount+ ?

**Mme Philippine Colrat.** Oui. En l'occurrence, il n'a pas été constaté de violation du contrat avec Paramount+ ou de nos politiques éditoriales. Ce n'est donc que sur décision de l'ARCOM que nous pourrions mettre fin à la diffusion.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En tant que diffuseur, vous avez une responsabilité éditoriale et, en tant que directeur de publication, une responsabilité pénale pour ce qui concerne les contenus. Fonctionnez-vous comme un média – journal ou télévision –, qui dispose, comme les sites internet, d'un directeur de publication pénalement responsable de ce qui est diffusé ? En tant que diffuseurs – et ma question s'adresse à vous tous –, êtes-vous soumis sur toutes vos plateformes au même droit que les médias français ?

**M. Yohann Bénard.** Absolument.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous pouvez donc prendre la décision éditoriale de supprimer un contenu.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si vous avez la responsabilité légale du contenu, vous avez aussi la possibilité de ne pas le diffuser. Il n'est pas possible que vous ayez la responsabilité légale et aucun moyen d'action sur cette diffusion.

**M. Yohann Bénard.** Il n'y a pas de doute sur le fait que nous soyons tout à fait soumis aux règles du droit français. La question qui se pose est celle de la suspension éventuelle de cette chaîne de télévision éditée par le groupe Paramount. Si une telle décision doit être prise, elle doit être collective et s'appliquer sur l'ensemble des services de distribution existants, dont le nôtre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette réponse est insatisfaisante.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** J'ai été directeur de presse et, sauf erreur de ma part, je ne suis pas sûr que la situation soit identique. Le contrat que vous avez conclu avec la société Paramount pour la diffusion de leur catalogue vous donne-t-il un droit de regard vous permettant d'éviter les œuvres qui contreviendraient à votre charte ou à la loi française ? Avez-vous en la matière, en tant que diffuseur, une politique vigilante ? La question est certes

délicate car le risque de censure existe mais, compte tenu des obligations qui vous incombent, l'avez-vous déjà abordée ?

**M. Yohann Bénard.** Nous avons, bien sûr un droit de regard, mais je n'ai pas consulté ce contrat particulier. Nous vous ferons parvenir une réponse spécifique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il est très important de savoir quelles sont vos responsabilités et quelle est votre capacité à agir sur la diffusion de telles images. Si vous n'avez aucune responsabilité, vous n'avez pas de capacité à agir et si vous avez une responsabilité, vous avez aussi une capacité à agir. Il faudrait clarifier cette question, car nous avons l'impression que vous avez la responsabilité sans la capacité à agir, ce qui n'est pas possible. Si votre contrat avec Paramount ne contenait pas de clause de moralité ou de respect des lois, il faudrait le revoir.

Vos diffusions touchent un public considérable. Quand avez-vous commencé à instaurer des clauses de moralité, des cellules et des hotlines ? Ces dispositifs sont-ils très utilisés ? De fait, depuis le début de travaux de notre commission d'enquête, nous avons l'impression que tout est très bien fait partout, mais nous n'en entendons pas moins des témoignages de violences hallucinants dans un cadre censé posséder tous les outils pour les éviter.

**Mme Georgeta Curavale.** Dès le début du service, en 2019, pour toutes les productions Apple TV+ dans le monde, car le service est né avec ces problèmes.

**M. Victor Roulière.** Netflix a commencé à produire du contenu original depuis environ 2016, avec toujours le même souci de protection de l'ensemble des personnes qui interviennent sur les tournages. Nous reviendrons vers vous avec les dates précises du lancement de chacun des dispositifs. Les pratiques de recours sont généralisées et quasi automatiques – la fonction de coordinateur d'intimité en est un exemple.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il serait bon, en effet, que vous puissiez nous donner quelques chiffres par écrit.

**Mme Marie-Laure Daridan.** De nombreux dispositifs existent depuis le début et nous nous efforçons de les améliorer à mesure que les bonnes pratiques se partagent. La coordination d'intimité date ainsi, sauf erreur, de 2021, ce qui est relativement récent.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faudrait que vous puissiez nous indiquer les dates de mise en œuvre de vos dispositifs et les chiffres concernant le recours à ceux-ci, comme le nombre d'appels reçus chaque année par les hotlines par rapport au nombre de salariés concernés.

Les auditions se termineront au mois de février et les travaux de la commission d'enquête au mois d'avril, avec un rapport. D'ici à cette date, vous pouvez nous communiquer par écrit des compléments d'information et, s'il est d'autres sujets que nous n'avons pas abordés aujourd'hui, n'hésitez pas à nous les indiquer également par écrit. Pour notre part, si nous avons des questions supplémentaires, nous reviendrons vers vous par écrit ou dans le cadre d'une autre audition.

\*

\* \*

### **32. Audition, ouverte à la presse, du général Lecointre, grand chancelier de la Légion d'honneur (lundi 16 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant M. le général François Lecointre, grand chancelier de la Légion d'honneur.

Général, nous avons souhaité vous entendre pour évoquer avec vous la procédure de retrait de la Légion d'honneur attribuée au cours des années passées à des personnes aujourd'hui sous le coup de procédures judiciaires pour des faits de violences sexuelles et sexistes.

Il me semble qu'il avait été question, en 2017, de retirer la Légion d'honneur à Harvey Weinstein. Plus récemment, Rima Abdul Malak, alors ministre de la culture, avait annoncé l'ouverture d'une procédure de retrait de la Légion d'honneur à Gérard Depardieu. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur ces deux affaires et, au-delà, sur les critères présidant à l'attribution comme au retrait de la Légion d'honneur ?

Cette audition, ouverte à la presse, est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Avant de vous céder la parole, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. François Lecointre prête serment.)*

**M. le général François Lecointre, grand chancelier de la Légion d'honneur.** Je vous remercie de m'avoir convié à cette audition, qui me donne l'occasion de parler de la Légion d'honneur, cet ordre mal connu en France alors qu'il joue un rôle central pour inspirer un sentiment citoyen aux Français.

L'attribution de la Légion d'honneur fait l'objet de contingents, fixés trisannuellement par le grand maître de l'ordre sur proposition du grand chancelier de la Légion d'honneur. Ces contingents ont été considérablement réduits sous la présidence d'Emmanuel Macron, grand maître actuel de l'ordre. Ainsi, 1 200 légions d'honneur sont accordées chaque année à titre civil. Par ailleurs, le Président de la République a souhaité que l'on ne dépasse pas 400 promotions par contingent, ce qui, à raison de deux contingents par an, fait moins de 800 promus chaque année : c'est très peu pour un pays de 67 millions d'habitants. Lorsque le général de Gaulle est arrivé au pouvoir à la fin des années 1950, il y avait 340 000 décorés de la Légion d'honneur – cela correspondait essentiellement au « stock » des deux grandes guerres. Le général de Gaulle, estimant ce chiffre trop important, a demandé que l'on ne dépasse pas 120 000 décorés vivants, pour un pays qui comptait alors 45 millions d'habitants. Nous sommes aujourd'hui descendus à moins de 80 000 décorés de la Légion d'honneur en vie. La sélection est donc importante.

Les seules conditions à remplir pour obtenir la Légion d'honneur sont de se conformer aux règles de l'honneur et de la probité, et d'avoir vingt ans d'activité au service de la nation ou de la société – cela explique pourquoi il n'y a pas de gens très jeunes dans l'ordre de la Légion d'honneur, sauf situation exceptionnelle comme les promotions liées aux Jeux olympiques.

Les ministres disposent dans leur domaine d'activité d'un contingent dédié qui leur est fixé par le grand chancelier, en accord avec le grand maître. Ils adressent leurs propositions à la grande chancellerie, dont le bureau étudie la conformité au code de la Légion d'honneur.

Les vérifications portent en particulier sur l'absence de condamnation judiciaire – le bulletin n° 2 du casier judiciaire doit être vierge – et sur l'absence de problème avec le fisc – nous adressons une demande au ministère de l'économie et des finances pour vérifier ce point. Puis nous vérifions l'état civil de la personne proposée ; un dossier très complet est établi.

Nous étudions ensuite les motifs à l'origine de cette proposition. Il ne peut s'agir seulement d'une belle carrière réalisée de façon honorable : il faut des réalisations particulières, des engagements forts au profit du bien commun de la société. Par ailleurs, nous effectuons une étude d'honorabilité en vérifiant sur internet s'il existe des informations particulières, des doutes ou des problèmes réputationnels qui pourraient entacher l'ordre de la Légion d'honneur.

Une fois ce travail fait, le bureau établit un mémoire qui reprend l'ensemble des propositions et émet des réserves ou des observations sur certaines d'entre elles, par exemple lorsqu'il y a un problème d'honorabilité, lorsque les réalisations paraissent trop minces pour justifier l'attribution de la Légion d'honneur, lorsque la personne est trop jeune ou ne remplit pas les conditions en matière de casier judiciaire ou de régularité de la situation vis-à-vis du fisc.

Les dossiers sont ensuite remis à un rapporteur du conseil de l'ordre. Le conseil, présidé par le grand chancelier, est composé de seize personnes désignées par le grand maître pour un mandat de quatre ans renouvelable. La parité est strictement respectée dans la composition du conseil de l'ordre – c'est également le cas dans les propositions qui sont faites depuis la présidence de Nicolas Sarkozy. Chacun des membres est nommé en fonction de son domaine de compétence et de la légitimité dont il dispose dans ce domaine.

Il existe deux ordres : l'ordre de la Légion d'honneur et l'ordre national du Mérite, auxquels s'ajoute la Médaille militaire. Les personnalités chargées du domaine de la culture sont Brigitte Lefèvre, ancienne directrice de la danse de l'opéra de Paris, pour le conseil de l'ordre de la Légion d'honneur et Amin Maalouf pour le conseil de l'ordre national du Mérite. Dans chacun des domaines, la personne référente, membre du conseil et décorée de l'ordre, étudie les dossiers et peut avoir un avis inverse, différent ou plus nuancé que celui de la grande chancellerie. En ce cas, le rapporteur fait valoir ses différences, ses réticences, ses nuances au conseil de l'ordre, où nous discutons du cas particulier et où nous décidons de le retenir, de le rejeter, de l'ajourner, de demander des compléments d'information en le reportant à une autre promotion, voire de le renvoyer à un autre ordre. Telles sont les procédures de préparation et d'étude des mémoires de proposition, qui sont ensuite soumis au grand maître. Celui-ci peut ne pas suivre l'avis des conseils, même s'il est très rare qu'il y ait des restrictions. Ensuite, l'ensemble de la promotion fait l'objet d'un décret publié au *Journal officiel*.

Une autre procédure existe : la procédure d'initiative citoyenne, qui ne figure pas dans le code de la Légion d'honneur mais que je vais faire inclure par une modification du code qui devrait intervenir au tout début de l'année prochaine. Selon cette procédure, cinquante personnes peuvent réunir leurs signatures, bâtir un mémoire et l'adresser au préfet du département de résidence de l'intéressé pour proposer que celui-ci soit décoré.

La procédure de retrait de la Légion d'honneur, de l'ordre national du Mérite et de la Médaille militaire est lancée de façon discrétionnaire par le grand chancelier de la Légion d'honneur. Il décide d'engager une procédure disciplinaire quand la personne a manifestement failli à l'honneur, a eu un comportement ouvertement scandaleux ou a été condamnée par la justice. Le grand chancelier adresse un courrier à la personne intéressée, l'alerte des faits qui lui sont reprochés et des raisons pour lesquelles il lance une procédure disciplinaire et lui offre

un mois pour envoyer un mémoire en défense. Elle peut demander à être entendue par le conseil mais, à ma connaissance, cette possibilité n'a jamais été accordée.

Une fois que la personne a répondu, son cas est présenté au conseil de l'ordre par un rapporteur désigné par le grand chancelier parmi les membres du conseil. À l'issue de la présentation, qui inclut un rappel de la jurisprudence en vigueur pour les retraits, suspensions ou exclusions, une proposition de sanction est faite par le rapporteur. Il peut s'agir soit d'une censure, autrement dit un blâme du grand chancelier adressé par un courrier à l'intéressé, qui peut en outre faire l'objet d'une publication au *Journal officiel*, soit d'une suspension pour une durée variable, laquelle dépend souvent de l'âge de la personne sanctionnée, soit d'une exclusion définitive. Cette proposition, après avoir été votée par le conseil, est adressée au grand maître qui décide, ou pas, de suivre les préconisations du conseil de l'ordre. S'il ne peut pas aggraver une sanction, il peut en revanche l'amoinrir.

Le code de la Légion d'honneur dispose que dès qu'une personne a été sanctionnée définitivement pour un crime ou condamnée à une peine d'emprisonnement d'un an sans sursis, elle est exclue de l'ordre. Il n'est donc même pas nécessaire d'étudier les faits reprochés : la sanction d'exclusion est automatique. En dehors de ces hypothèses, il y a étude du cas.

Depuis mon arrivée en février 2023, j'ai demandé qu'une attention particulière soit apportée à la discipline de manière générale, parce que je considère que l'ordre doit être exemplaire et qu'il faut étudier très attentivement l'ensemble des comportements des personnes décorées. Normalement, c'est le ministère de la justice ou le ministère des armées qui alerte le grand chancelier lorsqu'une personne a été punie de manière définitive par la justice. Dans les faits, nous effectuons des recherches régulières pour vérifier si une personne a été sanctionnée. Nous recevons aussi souvent des dénonciations écrites nous signalant que telle ou telle personne a été sanctionnée. Les dénonciations peuvent venir d'individus, de groupements, de syndicats.

Dès mon arrivée, j'ai demandé qu'on prête une attention particulière à ce sujet. Lors des mandats de mes deux prédécesseurs, de 2010 à 2023, vingt-huit dossiers concernant des affaires de violences physiques ou sexuelles ont été traités par les conseils ; depuis février 2023, quatorze dossiers disciplinaires ont déjà été traités par les conseils. Nous avons donc considérablement augmenté la prise en compte disciplinaire de manière générale – il peut y avoir d'autres sujets que les violences sexuelles ou morales – et nous continuerons dans cette voie. La vague MeToo rend ces agressions ou ces crimes absolument insupportables et, par ailleurs, leur donne une notoriété très forte. Il est donc indispensable que nous puissions réagir.

J'ai reçu, quand j'ai pris mes fonctions en février 2023, Mme Violaine Richard, ancienne conseillère régionale de Provence-Alpes-Côte d'Azur, Mme Fiona Texeire, cofondatrice de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles en politique, et Mme Hélène Devynck, journaliste qui a porté plainte contre M. Patrick Poivre d'Arvor. Elles m'ont dit à quel point elles étaient préoccupées par la nécessité de préserver le prestige des ordres nationaux en lançant systématiquement des procédures lorsque cela était possible – ce n'est pas toujours possible, malheureusement. J'ai reçu également, en mai dernier, Mme Emmanuelle Dancourt, présidente de MeTooMedia, qui m'a fait part des difficultés et des problématiques sensibles de son secteur. Elle est venue faire un point d'étape avec mon chef de cabinet la semaine dernière. Nous continuons de suivre cela avec attention.

Nous nous interdisons de lancer des procédures tant qu'une procédure judiciaire est en cours et que celle-ci n'a pas abouti à une conclusion définitive. Il se trouve que l'affaire concernant Gérard Depardieu à laquelle Mme Abdul Malak avait fait allusion n'a pas donné

lieu à l'ouverture d'une procédure judiciaire. En revanche, il y a eu un manquement public à l'honneur évident, révélé par un reportage montrant l'attitude scandaleuse de Gérard Depardieu en Corée. La procédure disciplinaire a donc pu être lancée. Par ailleurs, Mme la ministre a eu tort, à l'époque, d'en parler publiquement parce que ces procédures sont secrètes. Il n'est pas question, tant que le grand maître n'a pas décidé de la sanction qui sera finalement retenue, que cette procédure et surtout que l'avis du conseil de l'ordre soient rendus publics puisque c'est le grand maître, et uniquement lui, qui décide au bout du compte de la sanction qui sera infligée.

Le paradoxe, c'est qu'une personne poursuivie par la justice est relativement protégée jusqu'à la conclusion de la procédure judiciaire. Le conseil de l'ordre s'interdit de lancer une procédure, d'abord parce qu'il n'a pas les moyens d'investigation dont dispose la justice et que, par ailleurs, si nous faisons au grand maître des propositions de sanction, elles pourraient être contestées par les personnes tant qu'une décision de justice n'a pas définitivement été rendue. La vraie difficulté, c'est que ces affaires durent longtemps, qu'elles peuvent faire l'objet d'un appel ou d'un pourvoi en cassation qui sont longs et contre lesquels on ne peut malheureusement pas faire grand-chose.

J'ai demandé à Mme Devynck, à Mme Texeire, à Mme Richard et à Mme Dancourt de nous alerter sur des personnes qui seraient susceptibles un jour de rentrer dans l'ordre. Lorsque nous faisons des études d'honorabilité, nous trouvons beaucoup de choses sur internet. À chaque conseil de l'ordre, nous examinons des affaires de cette nature, mais pas seulement : le conseil peut estimer par exemple qu'il n'est pas opportun de promouvoir le patron d'une entreprise ayant conduit un plan social très dur, qui aurait donné lieu à des articles de presse dans l'année précédant la présentation de son dossier, même s'il n'y a pas de responsabilité particulière mais parce que cela revêt un aspect réputationnel. Cet aspect réputationnel peut aussi concerner des affaires de violences sexuelles : si on le sait, c'est bien, et si on a des réseaux qui peuvent nous alerter, c'est encore mieux. J'ai donc demandé aux personnes qui sont venues me voir de m'alerter si, dans le monde des médias, de la culture, de la politique, elles savent ou elles ont entendu parler de choses qui leur paraissent contraires à l'honneur, avant que ces personnes puissent être proposées pour l'ordre de la Légion d'honneur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je comprends de votre propos qu'une personne qui ne ferait pas l'objet d'une plainte pourrait être plus facilement sanctionnée qu'une autre contre laquelle une procédure judiciaire aurait été engagée. Est-ce bien le cas ?

Tant que la procédure judiciaire est en cours, la suspension n'est pas possible, n'est-ce pas ?

Dans ces affaires, les faits sont souvent prescrits : comment traitez-vous le cas d'un titulaire de la Légion d'honneur ayant bénéficié du classement sans suite d'une plainte déposée contre lui ?

**M. le général François Lecointre.** Si une plainte est classée sans suite pour prescription et si la personne n'a pas reconnu sa culpabilité, nous ne la poursuivons pas.

Il est vrai qu'une personne ne faisant pas l'objet de poursuites judiciaires est plus exposée à un risque de sanction dans l'ordre de la Légion d'honneur, sauf si elle se livre publiquement à des aveux : dans ce cas, nous lançons systématiquement une procédure contre elle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La candidature d'une personne faisant l'objet d'une enquête en cours des services fiscaux serait-elle automatiquement rejetée ? Si elle est déjà titulaire d'une décoration, serait-elle obligatoirement sanctionnée ?

**M. le général François Lecointre.** Non, il faut une décision de sanction définitive. Par ailleurs, une personne sanctionnée pour une autre infraction que celle ayant déclenché une instruction peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les suspensions automatiques ne valent-elles que pour les condamnations criminelles ? En cas de délit, faut-il que la peine soit au moins d'un an de prison ferme ? Les peines inférieures à un an de prison ferme pour agression sexuelle sont courantes : dans un tel cas, l'auteur des faits ne serait pas mécaniquement suspendu de l'ordre national de la Légion d'honneur, c'est bien cela ?

**M. le général François Lecointre.** Les exclusions sont automatiques pour une condamnation criminelle ou pour toute peine égale à au moins un an d'emprisonnement. Le viol étant un crime, toute condamnation pour viol entraîne mécaniquement l'exclusion de l'ordre.

La moitié des agressions sexuelles sont pénalement sanctionnées d'au moins un an de prison ferme, condamnation qui entraîne également l'exclusion automatique. Pour les autres condamnations pour agressions sexuelles, l'exclusion a été systématiquement retenue depuis que je suis grand chancelier. Deux cas n'ont débouché que sur une suspension, mais l'exclusion est désormais systématique pour des affaires de harcèlement sexuel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Gérard Depardieu est visé par une plainte pour viol et par d'autres pour agressions sexuelles. Les images montrées dans le reportage de France Télévisions n'ont pas donné lieu au lancement d'une procédure judiciaire : si je vous suis bien, vous auriez pu vous en saisir pour le sanctionner, n'est-ce pas ?

**M. le général François Lecointre.** Oui, c'est d'ailleurs ce que j'ai fait, mais je regrette que la procédure que j'ai lancée ait été rendue publique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous acceptez de vous saisir d'un cas après des déclarations ou des accusations n'ayant pas donné lieu à l'ouverture d'une procédure judiciaire, mais vous refusez de vous prononcer sur un cas faisant l'objet d'une procédure en cours. Votre position, qui paraît quelque peu contradictoire, pourrait-elle évoluer ? Qui édicte les règles que vous suivez ?

**M. le général François Lecointre.** C'est le code de la Légion d'honneur qui définit les règles, notamment disciplinaires. On peut modifier le code – nous sommes en train de le faire pour introduire l'initiative citoyenne –, mais le cadre actuel prévoit les règles que je vous ai présentées sur le lancement d'une procédure, l'examen du type de sanction applicable et la jurisprudence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qui a édicté le code de la Légion d'honneur ?

**M. le général François Lecointre.** C'est le pouvoir réglementaire, les normes faisant l'objet d'un décret en Conseil d'État.

Vous avez raison, les règles actuelles sur le lancement d'une procédure de sanction posent question. Les témoignages ou la rumeur publique sur la réputation de tel ou tel ont plus de poids sur le dossier d'une personne que l'ouverture d'une procédure judiciaire. Si le conseil

de l'ordre de la Légion d'honneur connaît la réputation douteuse d'une personne dans un domaine, il évite de l'intégrer dans l'ordre. Ne pas recevoir de décoration est moins infamant que perdre celle que l'on a reçue : dans ce dernier cas, la sanction est publique et, pour la plupart des concernés, difficile à digérer.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Afin d'éviter de fâcheuses situations, vous préférez que vos interlocutrices de MeTooMedia dressent une liste de personnes pouvant faire l'objet de rumeurs plutôt que d'avoir à vérifier l'intégrité d'un candidat à l'ordre de la Légion d'honneur au moment de l'examen de son dossier. Je comprends votre volonté de protéger votre institution, mais vous savez, avant toute transmission de candidature, que certaines personnes n'auront pas la Légion d'honneur, sans que la moindre procédure n'ait été conduite. Cette position ne présente-t-elle pas quelque risque ?

**M. le général François Lecointre.** Le conseil de l'ordre doit savoir que des soupçons pèsent sur la moralité de la personne. Ce n'est pas le conseil qui propose un candidat, c'est un membre du gouvernement. Si le ministre de la culture fait une demande pour un particulier du monde du spectacle ou du cinéma dont nous savons que la réputation est entachée bien qu'aucune procédure judiciaire n'ait été lancée, le conseil examine le profil de la personne et son honorabilité sous tous les aspects. Nous ne prendrions pas le risque de nommer un médecin chef de service d'un grand hôpital ayant à son actif des accomplissements professionnels extraordinaires, mais dont on sait, grâce à la diversité du secteur d'activité des membres du conseil de l'ordre, que le management est insupportable et qu'il a fait souffrir des gens. Je n'ai pas trouvé de meilleure façon de protéger l'ordre. L'étude d'honorabilité est conduite dans tous les cas.

**M. Emeric Salmon (RN).** Mme la présidente a fait allusion à Harvey Weinstein : la procédure de retrait de décoration est-elle la même pour les personnes n'ayant pas la nationalité française ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Harvey Weinstein a-t-il toujours sa Légion d'honneur ? Sa condamnation en 2020 n'est pas définitive, car il a fait appel.

**M. le général François Lecointre.** Un étranger peut être décoré mais il ne peut devenir membre de l'ordre de la Légion d'honneur. Il est donc possible de lui retirer sa décoration, mais pas de le suspendre ou de l'exclure de l'ordre.

Il y a deux types de décorations remises à des étrangers. Celles qui sont proposées par les postes à l'étranger sont défendues par le ministre des affaires étrangères et donnent lieu à la rédaction d'un mémoire que le conseil examine. Celles de nature protocolaire sont remises lors des visites d'État. On me demande souvent pourquoi Vladimir Poutine a encore sa Légion d'honneur : seul le Président de la République peut décider de retirer les décorations de nature protocolaire ; il s'agit donc d'un geste diplomatique. Le Président de la République a fait Volodymyr Zelensky grand-croix de la Légion d'honneur, lequel a accepté cette décoration qu'a reçue également M. Poutine il y a plusieurs années.

L'Élysée a lancé une procédure de retrait de Légion d'honneur contre Harvey Weinstein en 2017. Celui-ci a reconnu son crime et a procédé à certains dédommagements de ses victimes. La reconnaissance publique de sa faute a entraîné le retrait de la décoration. J'ai lancé des procédures disciplinaires, qui n'ont pas abouti, contre des personnes ayant fait des aveux. Ces derniers caractérisent publiquement l'atteinte à l'honneur et entraînent automatiquement une procédure disciplinaire, même si les faits sont prescrits.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il y a donc une incitation à ne pas avouer, même si l'attachement à la décoration n'est probablement pas la motivation principale d'un refus d'avouer bien qu'elle puisse y participer.

Avez-vous déjà décoré des personnes au titre de leur combat contre les violences sexuelles ?

**M. le général François Lecointre.** Oui. Les membres des deux conseils sont très sensibles au sujet, d'autant que le conseil de l'ordre respecte une stricte parité et abrite en son sein des femmes engagées dans cette lutte.

Il est vrai que notre approche peut freiner l'aveu, mais une personne avouant un crime de cette nature cherche une forme de rachat qui dépasse la question du retrait de sa Légion d'honneur. Je suis parfois arrivé à la conclusion qu'il fallait suspendre certaines personnes qui ne comprendraient pas leur maintien dans l'ordre de la Légion d'honneur après avoir été sanctionnées ou avoir avoué un comportement répréhensible.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** N'envisagez-vous pas de modifier les règles afin de pouvoir prononcer une suspension provisoire en cas de procédure judiciaire en cours ?

**M. le général François Lecointre.** Non, car le grand maître de la Légion d'honneur ne le souhaite pas. Il refuse qu'une décision soit prise en cours de procédure judiciaire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a condamné la France à plusieurs reprises pour la lenteur de ses procédures judiciaires : le titulaire d'une décoration bénéficie là d'une protection excessive.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La Légion d'honneur offre-t-elle d'autres avantages que celui du prestige ?

**M. le général François Lecointre.** Non, vous payez même les droits de chancellerie. Vous jouissez en effet du prestige de la décoration, mais vous avez en retour un devoir d'exemplarité. C'est la raison pour laquelle je plaide pour le lancement systématique de procédures disciplinaires. Être décoré de la Légion d'honneur ou de l'ordre national du mérite impose l'obligation de continuer à se montrer exemplaire et d'essayer d'inspirer les autres.

Il y a tout de même un avantage, mais dont le bénéficiaire ne peut profiter : tous les dignitaires de l'ordre, c'est-à-dire les grands-croix et les grands officiers, ont droit aux honneurs militaires lors de leurs obsèques.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour la précision de vos réponses, même si celles-ci sont frustrantes car elles montrent la difficulté de remettre en question l'honneur d'hommes mis en cause pour des comportements violents. Je vous remercie d'avoir accru le nombre de procédures disciplinaires, dont il est si important d'assurer la systématisme.

\*

\* \*

**33. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant des universitaires : Mme Geneviève Sellier, professeure émérite en études cinématographiques à l'université Bordeaux-Montaigne, Mme Marie Buscatto, professeure de sociologie à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne, et Mme Hélène Marquié, professeure des universités à l'université de Paris 8, responsable du département d'études de genre (lundi 16 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous auditionnons aujourd'hui des professeures d'université ayant travaillé sur les questions qui intéressent notre commission d'enquête. J'ai le plaisir d'accueillir Mme Geneviève Sellier, professeure émérite en études cinématographiques à l'université Bordeaux-Montaigne ; vous êtes notamment l'auteure de l'ouvrage *Le Culte de l'auteur*, qui expose les mécaniques de la domination masculine dans le cinéma français. Madame Marie Buscatto, vous êtes professeure de sociologie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et spécialiste de la sociologie du travail, du genre, et des arts ; vous avez récemment codirigé une enquête sur le monde de l'opéra. Madame Hélène Marquié, vous êtes professeure des universités à l'université de Paris 8, spécialiste de la danse et des études de genre, mais aussi danseuse et chorégraphe.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Nous peinons encore à mesurer correctement l'ampleur du phénomène. Les oreilles se débouchent mais l'omerta semble encore très présente. Votre analyse de la situation sera donc particulièrement utile à la commission d'enquête.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Avant de vous laisser la parole, je vous rappelle qu'en application de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes entendues par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « je le jure ».

*(Mmes Geneviève Sellier, Marie Buscatto et Hélène Marquié prêtent successivement serment.)*

**Mme Geneviève Sellier, professeure des universités, professeure émérite en études cinématographiques à l'université Bordeaux-Montaigne.** J'interviens ici en tant que spécialiste du cinéma français. Je travaille depuis quarante ans sur les représentations des rapports entre les femmes et les hommes dans le cinéma français – classique, Nouvelle Vague, contemporain – et la fiction télévisée. Un certain nombre de publications sont à mon actif.

J'ai publié le livre *Le Culte de l'auteur : les dérives du cinéma français* à la suite de la nouvelle brèche qui a été ouverte sur les violences dans le milieu du cinéma. La plainte de Judith Godrèche m'a en effet invitée à diffuser plus largement mes réflexions accumulées depuis trente ans. Je ne vous cache pas qu'à l'université, les études de genre, en particulier dans les départements de cinéma, ne sont pas à l'honneur : j'ai effectué ma carrière dans les marges de l'institution.

Dans les pays occidentaux, le cinéma de fiction s'est construit sur l'asymétrie entre un regard masculin voyeur et dominateur et des corps féminins érotisés, objets de ce regard, comme la chercheuse britannique Laura Mulvey l'a analysé dès 1975. Dès que le cinéma s'est révélé une industrie rentable, en France comme à Hollywood, les femmes ont été écartées des positions de pouvoir – scénario, production, réalisation – au profit des hommes, qui ont

privilegié des jeunes actrices à qui on demandait d'abord d'être désirables. L'affaire Weinstein l'a montré, cela a donné lieu à des pratiques qui s'apparentent au droit de cuissage : elles ont longtemps profité d'une véritable omerta.

En France, la volonté de donner une légitimité culturelle au cinéma – le « septième art » – s'est traduite par une loi de 1957 qui attribue le droit d'auteur au réalisateur. À partir des années 1960, ce dernier est le plus souvent l'auteur du scénario. Les conséquences ont été un effacement du caractère collectif de la production filmique et le culte de l'auteur, suivant le modèle littéraire, dans la tradition romantique : un artiste dont le génie solitaire engendrerait une œuvre échappant aux déterminations sociales. Il s'agit bien entendu d'une posture idéologique dépourvue de lien avec la production d'un film.

Le réalisateur qui accède au statut d'auteur est autorisé à toutes les transgressions et à tous les abus, sous prétexte de donner libre cours à son inspiration. Contrairement à l'industrie hollywoodienne où des syndicats font face au pouvoir des studios, la France a privilégié un modèle artisanal qui fonctionne sur l'entre-soi et favorise l'arbitraire, la précarité et la hiérarchie.

Dans les années 1970-1980, après la révolution sexuelle, on a assisté à la multiplication de scènes sexuelles focalisées sur des corps féminins dénudés, de préférence jeunes, le plus souvent imposées à de très jeunes actrices, incapables de se défendre. Débutant dans leur carrière et soumises à une hiérarchie sans contre-pouvoir, elles sont les premières victimes de ces pratiques. Cette banalisation du droit de cuissage est déguisée en une histoire de Pygmalion qui exprime son génie en révélant une inconnue ; elle s'apparente souvent à un rapport incestueux entre un réalisateur d'âge mûr et une adolescente, bien incapable de résister au prestige de l'artiste réputé qui l'a élue. La confusion volontaire entre transgression, perversion et violences sexuelles fait le reste. Les jeunes actrices dont la carrière, sinon la vie, a été hypothéquée par des violences sexistes et sexuelles (VSS) sont légion ; j'en fais une liste non exhaustive dans mon livre.

La liberté de création artistique, qui consiste en « la capacité de matérialiser, sans contraintes, une ou plusieurs œuvres, de formes diverses, dans un domaine artistique » a été réaffirmée en France par la loi du 7 juillet 2016. Cette sacralisation de la liberté de création a pour effet d'interdire tout regard critique sur l'œuvre d'un cinéaste, dès lors qu'il est intronisé comme artiste par ses pairs et par les institutions *ad hoc* – festival de Cannes, Cinémathèque française, Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), commissions d'avance sur recettes –, où les mêmes personnes sont tour à tour attributeurs et bénéficiaires des aides publiques. Depuis la Nouvelle Vague, le critique est réduit à un rôle de « passeur » – pour reprendre le thème le terme théorisé par Serge Daney – entre l'auteur et le public, ce qui entraîne des rapports de connivence et d'identification contradictoires avec un regard critique sur les œuvres.

En France, dans le milieu du cinéma, le mouvement MeToo s'est heurté à de multiples obstacles, en raison de l'aveuglement des élites cultivées quant à la domination masculine dans les milieux artistiques, du mythe de la séduction à la française et de la sacralisation des artistes. La première vague, en 2018, a été purement symbolique, avec la descente des marches du festival de Cannes par quatre-vingt-deux femmes professionnelles du cinéma. La seconde, en 2019, ouverte par l'enquête de *Mediapart* sur les agressions commises par le réalisateur Christophe Ruggia sur Adèle Haenel, alors mineure de moins de 15 ans, a été suivie d'un *backlash*, qui a amené l'actrice à renoncer à faire du cinéma. La troisième vague, ouverte en 2024 par la plainte de Judith Godrèche contre Benoît Jacquot, a enfin entraîné un mouvement collectif des dénonciations des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans le

milieu du cinéma ; toutefois, tous les verrous n'ont pas sauté, loin de là, comme en témoigne la très récente affaire de la projection du *Dernier Tango à Paris* à la Cinémathèque française.

Le maintien à la direction des institutions cinéphiliques les plus prestigieuses, avec des mandats illimités, d'hommes qui incarnent les formes les plus réactionnaires de la domination masculine interroge sur la volonté politique des pouvoirs publics. S'il y a eu un tournant, dont témoigne la création de votre commission d'enquête, c'est que les VHSS dans le milieu du cinéma ont cessé d'être invisibles. Tout reste cependant à faire pour qu'elles cessent, même si les VHSS dans le milieu du cinéma ne sont pas seulement masculines, comme en témoigne le récent livre de Caroline Ducey sur le viol qu'elle a subi sur le tournage du film *Romance* de Catherine Breillat.

L'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilités dans le cinéma est un des leviers pour lutter contre les VHSS. Grâce au bonus de 15 % accordé par le CNC aux équipes paritaires suite à l'action du collectif 50/50, le plafond de verre qui maintenait depuis trente ans le pourcentage des réalisatrices autour de 20 % a été franchi. Il faut généraliser ce type de mesure à toutes les aides publiques, ainsi que la parité dans toutes les commissions d'attribution des aides. Il faut non seulement conditionner les aides sélectives au respect de la loi, mais aussi les aides automatiques – l'énorme pactole géré par le CNC est composé majoritairement d'aides automatiques aux producteurs, calculées en fonction du nombre d'entrées fait par le film précédent. Les subventions publiques aux institutions cinéphiliques doivent également être conditionnées à la parité de leurs organismes de direction : cela n'est le cas ni au festival de Cannes, ni à la Cinémathèque française. Il est en effet peu probable que les hommes – aveugles, sinon hostiles, pendant des décennies, au respect des femmes – soient aujourd'hui capables de mener la lutte contre les VHSS.

Les actions de formation aux luttes contre les VHSS doivent devenir obligatoires pour tous les postes à responsabilité, à commencer par la réalisation. Si elles sont, certes, obligatoires pour les producteurs et se généralisent à tous les chefs de poste, elles devraient impérativement concerner les réalisateurs – les abus sont en général de leur fait dans le secteur du cinéma d'auteur – et réalisatrices.

Les référents VHSS doivent être présents dès le casting et identifiables tout au long du processus de production. Concernant les mineurs, la présence d'un référent VHSS doit être imposée, y compris en dehors du temps de travail, dans la mesure où la plupart des agressions ont lieu en dehors des plateaux, dans les loges ou dans les chambres d'hôtel, dans les espaces où l'agresseur peut s'isoler avec sa victime.

Enfin, la responsabilité financière des auteurs de délit doit être engagée dans les contrats, contrairement à la pratique actuelle, où les victimes sont souvent accusées de mettre en danger les tournages au lieu d'être protégées. Du fait du système d'aides publiques au cinéma que le monde entier nous envie, la France dispose de leviers efficaces pour lutter contre les VHSS : il dépend du législateur que ce système cesse d'être aveugle aux abus qu'il a trop longtemps couverts.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons les représentants de la Cinémathèque française.

**Mme Marie Buscatto, professeure de sociologie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.** Je tiens à vous remercier pour votre invitation, en présence des collègues avec lesquelles j'ai travaillé sur ces questions. Professeure de sociologie à l'université de Paris 1, je suis spécialiste de la question du genre dans les arts depuis une bonne vingtaine d'années – pendant plus d'une dizaine d'années sur la question des inégalités entre les femmes et les

hommes et des minorités de genre, plus récemment sur la question de la violence de genre dans les arts, en lien avec l'enquête menée sur l'opéra, j'y reviendrai. Je suis également, depuis tout aussi longtemps, spécialisée sur le travail artistique et les conditions objectives et subjectives d'emploi des artistes. Je mène principalement mes enquêtes dans le secteur musical, mais également dans ceux du cinéma et de la danse, dans le cadre d'un travail collectif autour de colloques et de publications, en France et à l'international.

Pour répondre à vos interrogations, je m'appuierai sur deux expériences récentes, en premier lieu sur l'enquête relative aux violences de genre dans l'opéra que j'ai menée avec la sociologue et scientifique Ionela Roharik et la chanteuse lyrique Soline Helbert – un pseudonyme –, publiée dans une revue scientifique et dans *The Conversation*, qui lui a permis d'avoir un écho important dans les médias français. À cet égard, *Le Canard enchaîné* a effectué une enquête dans laquelle nous n'avons pas été nommées mais qui s'appuyait sur mon analyse des différents témoignages reçus sur un cas précis. Nous avons ainsi joué le rôle d'expertes scientifiques, nominativement ou en coulisses.

En lien avec cette première enquête menée dans la foulée de MeToo, je travaille actuellement avec deux spécialistes des arts visuels, Mathilde Provansal et la finlandaise Sari Karttunen. Nous avons réuni une équipe internationale et allons publier un livre en anglais, car la thématique est bien loin d'échapper aux frontières françaises : nous avons relevé des cas au Japon, en Angleterre, en Finlande, en France et aux États-Unis, dans les secteurs du théâtre, de la musique et du cinéma. Ce travail a déjà fait l'objet d'un séminaire organisé en 2021 et 2022 ; je vais en énoncer rapidement les principales conclusions.

Quel que soit le monde de l'art, les VSS sont très nombreuses, prégnantes. Au-delà des violences légalement répréhensibles – viols, agressions sexuelles – le concept de continuum de la violence sexuelle élaborée par Liz Kelly permet d'interroger le lien entre ces violences et les remarques sexistes qui font le quotidien de toutes les personnes appartenant au monde de l'art, techniciennes, administratrices ou artistes. Nos enquêtes le montrent, des remarques sont faites matin, midi et soir sur le physique, sur la sexualité, sur le fait d'être là parce qu'on est « bien fichue », d'être sur scène parce qu'on a fait des choses qui n'ont rien à voir avec le professionnalisme. En conséquence, nos œuvres, en tant que femmes et minorités de genre, sont également dévalorisées.

Nous avons déjà fait ce constat, confirmé par les enquêtes spécifiques sur les questions de violence de genre, qui permettent de recueillir des témoignages et de les mettre en relation afin d'appréhender le côté structurel de ces violences, le plus souvent exercées par des hommes agresseurs. En effet, si les femmes sont également susceptibles d'exercer des violences – le plus souvent en lien avec des hommes, plus rarement seules –, ce sont les hommes qui sont le plus fréquemment en position d'autorité. En outre, les victimes sont en général des femmes ou des minorités de genre, même si des hommes sont aussi agressés, notamment les plus jeunes, voire très jeunes, du fait de leur dépendance ou de leur position subordonnée.

Enfin, si les VSS sont considérées comme prégnantes, existantes, avec des témoignages de victimes et des personnes témoins, dont des hommes, elles sont très peu dénoncées, qu'il s'agisse d'une blague sexuelle, d'une atteinte à la partie intime de la personne ou d'un viol. Aujourd'hui encore, des personnes opèrent dans le monde de la musique alors qu'elles sont connues pour avoir été des agresseurs sexuels.

Plusieurs processus expliquent la prégnance de ces violences sexistes et sexuelles et leur faible dénonciation : la très forte concurrence et une très grande précarité, qu'ont sans doute évoquée tous les professionnels que vous avez auditionnés. Cette incertitude affecte

toutes les trajectoires : si les jeunes sont particulièrement fragiles en débutant, les personnes de 40 ans ou 45 ans ont peur de disparaître, tandis que celles qui sont réputées sont remplaçables. Au final, tout le monde a peur de perdre son emploi, d'être la collègue pénible ou le collègue désagréable – certains hommes aimeraient pouvoir agir mais font des blagues sexuelles pour être comme tout le monde et avoir l'air cool. Cette peur permanente est favorisée par la forte concurrence.

Une sexualisation des femmes est observée dans le cinéma mais également en danse, dans le théâtre, en musique, sur scène ou dans les coulisses, lors des cocktails et des relations au moment de l'audition : « Je ne recrute la personne que si je la trouve "baisable" », peu importe le fait qu'elle chante juste ou non, qu'elle soit une administratrice ou une technicienne de qualité.

Par ailleurs, on constate une tolérance des personnels – Geneviève Sellier a beaucoup travaillé sur ce point – dans le cinéma d'auteur : les dérives comportementales seraient acceptables au nom du grand art, des grands noms. Ils – ce sont plus souvent des hommes, même s'il arrive qu'il s'agisse de femmes – sont excessifs et dépassent des frontières inacceptables dans le monde quotidien, qui deviennent acceptables du fait de leur talent reconnu.

Enfin, ces violences ne sont pas sans conséquences sur les carrières des femmes artistes. Une partie d'entre elles disparaissent et s'en vont parce qu'elles ne supportent pas cet univers, voire parce qu'elles en ont été les victimes. D'autres n'ont tout simplement pas envie de vivre dans un monde comme celui-là. Certaines femmes artistes perdurent et se maintiennent envers et contre tout, au risque de se voir dénigrer, leur succès étant attribué au simple fait qu'elles sont belles ou séduisantes, leur professionnalisme étant nié ou devenu invisible à la suite de leur enfermement dans la boîte de l'objet sexuel.

D'autres femmes nient être des victimes : « Je mets des pulls, je leur montre que je suis mariée et je leur parle des enfants, pour leur couper la libido. » Elles ont mis en place un ensemble de stratégies de « fermeture de la séduction » qui tendent à limiter, voire à rendre impossible un lien de travail qui suppose de boire des pots ou de passer des week-ends ensemble ; certaines ou certains refusent même de vivre dans ce type de contextes, qu'ils trouvent inacceptables.

La dernière conséquence relève davantage de la dimension psychologique : des personnes enquêtées – des femmes et parfois des hommes, ou relevant des minorités de genre – disent avoir perdu confiance ou être très en colère au point de ne plus pouvoir avoir de relations apaisées ni travailler dans ces conditions. D'autres ont honte mais refusent d'aller jusqu'à la dénonciation, de peur d'être virées ou de ne pas être crues. Ainsi, l'amie de l'une d'entre elles, victime de viols, a porté plainte mais s'est vue reprocher d'avoir répondu à des SMS. Du côté des victimes ou des témoins, la peur est très forte, d'où le faible nombre de dénonciations, en 2024 comme en 2017.

Depuis MeToo, nous disposons de témoignages, de blogs et d'articles de journaux ; les médias – presse écrite, radio ou télévision – en parlent énormément. Votre commission d'enquête sera, je l'espère, un tournant. Pour l'instant, rien ne bouge. On forme, sans que cela ne serve à grand-chose. On fait des protocoles, qui sont avant tout le moyen de cocher une case. On a des chartes. Toutefois, fondamentalement, les VSS perdurent et sont très peu dénoncées, parce qu'il reste, encore aujourd'hui, très difficile de dénoncer une violence sexiste et une violence sexuelle, même légalement répréhensibles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nos interrogations se concentreront sans doute sur ce dernier point. Nous constatons en effet, malgré l'ensemble des dispositifs existants, la permanence de ces violences.

**Mme Hélène Marquié, professeure des universités à l'université Paris 8, en études sur le genre et dans le domaine des arts vivants.** Impliquée sur le terrain, j'ai été, durant trois ans, chargée de mission Égalité dans mon université ; je fais depuis partie de VSS-Formation, une émanation de la conférence permanente des chargés de mission financée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, intervenant dans les écoles d'art. Je suis dernièrement intervenue au Conservatoire national supérieur de Paris.

La question de la pédagogie est essentielle dans les domaines dans lesquels je suis spécialisée – les arts vivants, la danse, le théâtre, la musique –, dans la mesure où les personnes y apprennent toujours. Ainsi, une chanteuse attend toujours de progresser et d'apprendre. De même, une danseuse apprendra du ou de la chorégraphe avec qui elle travaille. Il existe une interaction que l'on ne trouve pas dans le monde du travail – on n'attend pas d'un patron qu'il apprenne la comptabilité à ses collaboratrices.

Le travail du corps fait partie de nos spécificités. Le corps revêt en effet plusieurs dimensions, qu'il soit instrument de travail, corps représenté ou instrument pédagogique – en danse ou en musique, on touche pour corriger, ce qui peut être à l'origine de situations compliquées. De plus, nous avons énormément de mineurs, surtout en musique et en danse, un peu dans le cinéma et en théâtre. Les garçons sont les plus nombreux, non pas en raison de leur sexe, mais pour des questions de domination – je dispose de témoignages de danseurs et de musiciens qui étaient très jeunes.

Le mythe du grand artiste ou du demiurge, au-dessus du commun des mortels, a plusieurs conséquences. Tout d'abord, l'enseignant, le chorégraphe ou le metteur en scène devient un maître. De nombreux témoignages de victimes parlent d'un gourou dont elles attendaient tout : « Il était mon Dieu. » Le dévouement de l'interprète ou de l'élève à son art se transforme en un dévouement absolu à la personne qui lui enseigne et qui lui donne la possibilité d'accéder.

Deuxième conséquence : un demiurge est insoupçonnable ; si on le soupçonne, c'est parce qu'il est trop génial. Lundi dernier, j'ai été tellement traumatisée par les commentaires que j'ai entendus sur Niels Arestrup avant de partir travailler, que j'en ai parlé pendant mes cours. Cela se passe au cinéma, mais aussi dans la danse et au théâtre. Le mythe du Pygmalion qui façonne, très fréquent dans les films sur la danse, est présenté de façon à faire rêver les jeunes élèves.

Outre le continuum avec le sexisme, il en existe un autre, très puissant, avec les maltraitements pédagogiques qui se prolongent pendant la carrière d'un interprète. Combien de fois n'entend-on pas dire au théâtre qu'il faut forcer les résistances, en questionnant la psychologie et la vie privée des personnes ? Il est question d'imposer des prises de risques, de faire l'interprète sortir ses tripes. Dès qu'il y a sexualité et désir, il faudrait forcer les résistances. À cela s'ajoute un autre mythe fortement ancré : en art, on ne peut apprendre et progresser que dans la souffrance. La maltraitance serait proportionnelle à l'intérêt que l'on vous porte et aux progrès à attendre. Un tel climat favorise les phénomènes d'emprise qui demeurent très prégnants.

Il faut aussi souligner un mélange des registres entre représentation et réalité, très spécifique à ces scènes de sexualité. « Improvisez », dira le metteur en scène d'opéra à des acteurs censés jouer un viol. On ne demande jamais cela quand il s'agit d'un meurtre ou d'une

bagarre : la scène est alors totalement chorégraphiée. Dans les scènes de sexualité, la représentation et la réalité se confondraient. Il faudrait éprouver du désir – j’ai entendu ce genre de demande –, alors que le jeu consiste précisément à donner l’impression que l’on éprouve du désir. C’est un métier. On ne vous demande pas d’avoir tué vos enfants pour jouer Médée, mais on vous demande quand même de mimer des scènes de sexe, d’avoir du désir. On vous explique que le créateur, le metteur en scène ou le chorégraphe doit éprouver du désir pour ses interprètes.

Dans ces métiers, qui font appel à la sensibilité et où les relations de travail, d’amitié et d’admiration se mêlent, la confusion s’installe facilement entre les sphères privée et professionnelle. Il faudrait peut-être apprendre aux gens à réfléchir à cette séparation. Ce sont des milieux qui prêtent aussi au chantage affectif. Dans les arts vivants, les malaises et traumatismes psychologiques peuvent d’ailleurs entraîner des conséquences physiques : si vous êtes mal et crispé, vous risquez de vous casser la voix, d’avoir des blessures qui empireront d’autant plus qu’elles seront dissimulées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Malgré les discours de bonne volonté et la création de dispositifs multiples et variés, je ressens de la colère face à la permanence des violences et à la résistance d’une mentalité sexiste et d’une culture du viol dont témoigne la programmation du film *Le Dernier Tango à Paris* à la Cinémathèque française – dont nous allons d’ailleurs bientôt auditionner les responsables. Quel est votre point de vue sur cette programmation ?

**Mme Geneviève Sellier.** Nous touchons là au cœur du problème, à ce qui explique cette dissociation que vous constatez entre les discours officiels et les pratiques : le milieu de la cinéphilie et les institutions, qui gèrent les ressources économiques considérables du secteur, vouent un culte à l’auteur qu’ils placent au-dessus de tout. Depuis des décennies, la Cinémathèque française organise le culte de l’auteur, ce qui explique le nombre infime de femmes réalisatrices et actrices figurant dans les rétrospectives qu’elle propose. L’auteur, pilier de ce système, entend qu’il est intouchable. Dans ce système de l’entre-soi, complètement verrouillé, ceux qui intronisent les auteurs profitent ensuite de cette connivence. Il n’y a jamais le moindre regard critique sur les représentations, en l’occurrence sur le film en question dans le cadre d’un hommage à Marlon Brando.

Pour ma part, j’établis un lien entre les pratiques et les représentations. Dans mon livre sur la Nouvelle Vague, j’explique qu’à la faveur de ce mouvement nous sommes passés d’un cinéma patriarcal à un cinéma masculiniste, c’est-à-dire à la première personne du masculin singulier. Dans ce système, le génie de l’auteur s’exprime en particulier à travers ses fantasmes sexuels, ce qui a conduit à une confusion complète entre la notion de créativité et les fantasmes sexuels à partir de la pseudo-révolution sexuelle des années 1980. Le mouvement d’émancipation des femmes a été dévoyé, notamment en France, à travers la reprise en main masculine comme une injonction faite aux femmes à se rendre disponible au désir des hommes. Voilà le cœur de la forteresse : le génie s’exprime à travers des fantasmes sexuels masculins, ce qui justifie tous les abus à l’égard d’actrices censées les incarner.

Tant que nous ne porterons pas un regard critique sur les représentations que propose ce cinéma, nous n’avancerons pas. *Le Dernier Tango à Paris* n’a jamais donné lieu à une critique de fond sur les représentations des rapports hommes-femmes qu’il véhicule. « C’est un film génial, tellement subversif ! » La cinéphilie dominante a totalement intériorisé l’idée que toute représentation d’un fantasme masculin violent est subversive.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce qui n’a rien de subversif, en réalité !

**Mme Geneviève Sellier.** Alors, ils vous laissent parler. Que ce soit à la Cinémathèque française ou au Festival de Cannes, un même individu exerce depuis des décennies un pouvoir discrétionnaire dans le cadre de mandats illimités, avec un conseil d'administration à sa botte, ce qui me paraît absolument anormal : les choses ne se passent de la sorte dans aucune entreprise. Thierry Frémaux et Frédéric Bonnaud, pour ne pas les nommer, sont d'une efficacité redoutable pour étouffer toutes les tentatives d'ouverture alors qu'ils dépendent totalement des subsides publics. Les pouvoirs publics seraient habilités à leur demander des comptes, mais ils ne le font pas.

**Mme Marie Buscatto.** Pourquoi ça ne bouge pas ? Comme Hyacinthe Ravet, Delphine Naudier, Hélène Marquié, Geneviève Sellier et des collègues étrangères, je travaille sur le sujet des inégalités entre les femmes et les hommes depuis des années. En lien avec différentes institutions publiques, nous avons organisé des tables rondes. Des institutions telles que le ministère de la culture et le Centre national de la musique (CNM) ont financé des enquêtes. Tout le monde trouvait scandaleux qu'il n'y ait pas plus de réalisatrices, de musiciennes de jazz, de femmes chorégraphes, etc. Malgré les tables rondes, les enquêtes et les articles de presse, ça ne bougeait pas.

Invitée comme experte scientifique à un comité du ministère de la culture en 2022, j'avais présenté la conclusion à laquelle nous étions parvenues : en l'absence d'action formelle et d'obligations, rien ne change. Pourquoi ? Tout d'abord, nous sommes socialisés à voir et à vivre les choses en tant que garçon ou en tant que fille, sachant que toutes les personnes non binaires ou appartenant à des minorités de genre sont stigmatisées voire harcelées du simple fait qu'elles remettent en cause la binarité. Ensuite, le talent est tellement premier qu'il est exclu de toucher aux possibilités de tous ces grands créateurs – plus rarement créatrices. Enfin, on ne va pas se préoccuper de faire émerger plus de femmes dans des milieux déjà marqués par la précarité et la concurrence. Seule la discrimination positive, un système fondé sur des obligations, commence à produire des effets dans le jazz, à l'opéra ou ailleurs. L'Orchestre national de jazz (ONJ) est passé du jour au lendemain à la parité alors qu'il était intégralement masculin quand le ministère de la culture a conditionné ses aides financières.

Qu'en est-il pour les VSS ? Sept ans après MeToo, aucune institution publique, sectorielle ou non, ne demande d'étude sur le sujet. Si j'ai pu faire cette enquête sur l'opéra, c'est parce que l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne paie mon salaire. Idem pour Ionela Roharik, chercheuse à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). Quant à Soline Helbert, elle y a travaillé pendant son temps libre. Nous n'avons pas obtenu un euro pour le projet international auquel je suis en train de travailler. Nous connaissons les éditeurs et nous leur montrons que nos travaux sont originaux ; nous faisons nos séminaires en ligne faute d'argent ; nous avons réussi à avoir un peu d'argent pour aller voir ma collègue Mathilde Provansal à Munich. Aucune des institutions publiques censées agir, que ce soit le ministère de la culture ou le CNM, n'a lancé d'appel à projet scientifique ni engagé de recherche. Personne n'a envie de savoir ce se passe. Tout le monde a parlé de notre enquête sur l'opéra : La Croix, Libération, France Musique, etc. Pas un seul organisme de recherche, en particulier le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), n'a voulu financer le projet que j'ai monté récemment.

Actuellement, c'est comme si les violences de genre n'existaient pas ou allaient finir par disparaître. Autant dire que votre convocation m'a enchantée : c'est la première fois que je vois une institution publique s'intéresser à la question, sept ans après MeToo et la multiplication des collectifs ! Tous ces gens sont des bénévoles qui agissent en dehors de leur temps de travail et prennent des risques professionnels. Sur les inégalités entre les femmes et les hommes, il aura fallu quinze ou vingt ans pour que les choses évoluent. Peut-être pourrions-

nous aller plus vite en matière de VHSS ? Parler d'une affaire ou d'une autre est finalement moins important que se poser la question suivante : pourquoi ne veut-on pas comprendre le mécanisme des VHSS et comment cette connaissance approfondie pourrait nourrir l'action publique ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En politique, on parle de la théorie de l'oreiller : on étouffe les voix de ces femmes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La Nouvelle Vague prend très cher dans votre intéressant ouvrage, madame Sellier ! Aucun de ces films ne semble trouver grâce à vos yeux. Vous parlez de Maria Schneider, qui a tourné dans *Le Dernier tango à Paris* en 1972, et vous remontez jusqu'à Judith Godrèche et même au-delà. C'est un phénomène générationnel. Vous citez de nombreuses comédiennes, dont certaines sont connues et ont fait carrière, alors que d'autres ont été invisibilisées ou broyées. Il en ressort globalement l'image d'un système qui broie les femmes. Avez-vous l'impression que les choses ont quand même évolué dans le bon sens ? Si ce n'est pas le cas, notre tâche va être ardue.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Permettez-moi de faire observer que la Cinémathèque française a déprogrammé *Le Dernier tango à Paris* et que votre livre n'est pas étranger à la mobilisation autour de Maria Schneider.

**Mme Geneviève Sellier.** Je n'aurais pas cette prétention. Remarquez d'ailleurs que Frédéric Bonnaud, comme de coutume, invoque des arguments qui n'ont rien à voir avec l'enjeu du débat. En janvier 2018, lors de l'annulation de la rétrospective consacrée à Jean-Claude Brisseau, il parlait de risques de désordre sans prendre position sur le fond. Il y a un vrai verrou, et les pouvoirs publics ont une responsabilité dans cette affaire.

Dans mon dernier livre, je ne m'étais pas sur la Nouvelle Vague, sujet d'un précédent ouvrage qui était scientifiquement rigoureux, comme on dit. Plutôt que me situer dans un rapport d'amour ou de haine avec les films, je me pose deux questions à leur égard : de quoi ça parle ? Comment ça en parle ? Dans *La Nouvelle Vague : un cinéma au masculin singulier*, paru en 2005 et qui va être réédité chez Amsterdam l'année prochaine, j'ai essayé d'analyser ce que ces films changeaient à la peinture des rapports hommes-femmes par le cinéma patriarcal populaire qui les précédait. J'ai repéré l'émergence de la posture du Pygmalion, illustrée par Jean-Luc Godard dont Anna Karina, une jeune fille de 17 ans ne parlant pas français quand il la repère en 1960, va devenir la muse jusqu'en 1965. C'est un phénomène générationnel, disiez-vous. Oui, dans la mesure où il s'agit toujours d'un rapport de domination : des hommes de 40 ans, qui ont une certaine stature sociale, jettent leur dévolu sur de très jeunes femmes qui n'ont aucun pouvoir social.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est même intergénérationnel puisque le phénomène perdure !

**Mme Geneviève Sellier.** Absolument. Le monde de l'art, qui a tellement de prestige dans notre pays, est malheureusement le dernier bastion de la domination masculine, des comportements les plus archaïques qui se manifestent notamment dans cette posture de Pygmalion. Ce mouvement, qui sacralise l'auteur, balaie la réalité collective de la création au cinéma.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est un aspect très important, qui a souvent été relevé par les personnes auditionnées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le changement du statut du droit d'auteur des réalisateurs en 1957 marque un incontestable tournant : le film devient l'œuvre du réalisateur et n'est plus regardé comme une œuvre commune. Nous n'allons sans doute pas remettre en cause ce statut, ce qui nous vaudrait quelques soucis, mais pensez-vous qu'il a détruit la vision d'un cinéma qui aurait pu être plus collectif et inclusif ? Pourriez-vous me dire si l'expression « septième art » est utilisée ailleurs qu'en France ?

**Mme Geneviève Sellier.** C'est dans la France des années 1920 que des critiques et futurs cinéastes tels que Louis Delluc inventent l'idée que le cinéma pourrait être de l'art alors qu'il n'est alors qu'un divertissement populaire méprisé par l'élite cultivée. Ce mouvement culturel, qui s'affirme dans les années 1950 à travers *Les Cahiers du cinéma*, s'emploie à arracher le cinéma populaire à sa gangue pour en faire un art légitime, c'est-à-dire individuel, vision qui entretient une espèce de confusion entre la notion de création et celle, petite bourgeoise, d'individu. Les gens des *Cahiers du cinéma* ont balayé tout ce qui existait avant eux et qui n'était pourtant pas inintéressant – j'en sais quelque chose pour avoir travaillé sur ces films. Avant 1957, le cinéma était en effet un art collectif, chaque film ayant quatre auteurs reconnus : le scénariste, le réalisateur, le compositeur et l'opérateur. La fin des années 1950 est aussi marquée par la nomination d'un premier ministre des affaires culturelles par le général de Gaulle, en la personne d'André Malraux. C'est alors tout un mouvement qui vise à légitimer le cinéma comme art, mais en essayant de faire oublier sa nature collective et populaire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous montrez bien, chacune dans vos travaux, cette appropriation par quelques-uns d'un objet qui était jusqu'alors collectif et populaire : on se met tout à coup à considérer que les compétences sont l'apanage de certains. Mais c'est ma récente visite à l'école de danse de l'Opéra de Paris, fréquentée par des enfants qui veulent entrer dans le corps de ballet, qui m'inspire ma prochaine question. Il s'est produit dans cette école un cas de VSS assez grave sur mineur, qui, de l'avis de tous, a été bien géré et a suscité une prise de conscience réelle et indéniable. Pourtant, je ne cesse de repenser à cette affaire car j'ai eu l'impression que l'on faisait comme si rien de tel ne s'était jamais produit auparavant dans l'histoire de cette institution, ce qui me semble impossible. Pourquoi n'a-t-on découvert la possible existence de VSS ou de violences sur le corps des personnes qu'à l'occasion de cet événement ? La prise de conscience actuelle me paraît louable mais tardive.

**Mme Hélène Marquié.** Pour travailler sur le XIX<sup>e</sup> siècle, je peux en tout cas vous dire que le système proxénète existait à l'opéra.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On pense à Toulouse-Lautrec, par exemple !

**Mme Hélène Marquié.** Il faut distinguer les réalités, qui apparaissent dans les archives, de la représentation. L'opéra, foyer de la danse et non du chant, est représenté comme un lieu de galanterie, de prostitution pour les femmes. En réalité, c'est un lieu où la violence masculine à l'égard des femmes est institutionnalisée. Comme le montre le témoignage assez rare d'une danseuse, cette violence émane de tous les hommes qui fréquentent l'opéra : abonnés, danseurs, musiciens, régisseurs. À la lecture des écrits provenant des syndicats et des philanthropes de l'époque, c'est encore pire dans les cafés-concerts et les théâtres. La violence est institutionnalisée et généralisée, mais, comme le disait une figurante, le prestige de l'opéra dissimule tout.

Si l'attention se focalise un peu sur la danse classique et l'opéra, les VSS n'épargnent pas le contemporain, le hip-hop ou le jazz. Toutes les disciplines sont concernées, dans des

conditions qui peuvent varier de l'une à l'autre. À l'opéra, où les gens arrivent très jeunes et sont baignés dans cette culture de l'apprentissage par la souffrance, la prise de conscience n'est pas forcément évidente, même pour les victimes. En outre, le coût de la prise de parole est très élevé. L'auteur des faits auxquels vous faites allusion était un surveillant, n'est-ce pas ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En effet. Et si cela n'avait pas été un surveillant ?

**Mme Hélène Marquié.** C'est la question qui se pose. À Dresde, où un danseur a dénoncé un maître de ballet, c'est le danseur qui a été renvoyé. Il a été réengagé car il était danseur étoile ou premier sujet. Imaginez qu'il ait été danseur du corps de ballet. Comment voulez-vous dénoncer les faits alors que vous risquez de perdre votre travail ? C'est plus difficile de le faire dans une institution puissante et hiérarchisée comme l'opéra, mais les VHSS existent aussi dans les petites compagnies. Nous assistons cependant à une prise de conscience qui émane souvent de la base, des enseignants. Nous n'avons jamais eu autant d'inscrits que lors de la journée que nous avons organisée en juin au Centre national de la danse. Ces enseignants de danse contemporaine ou classique venaient s'informer et demander aussi à se former, ce qui est plutôt rassurant. Certains professeurs, de danse ou de musique, ont eux-mêmes été victimes de violences et voudraient que cela ne se reproduise plus.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous allons auditionner les responsables de la Cinémathèque. J'aimerais avoir votre avis sur ce que certains appellent les « films abîmés », marqués par des comportements qui ont été traités durant leur production, ou appartenant à l'histoire. Doit-on, par exemple, diffuser *Le Dernier Tango à Paris* à la Cinémathèque et, le cas échéant, comment l'accompagner ? Sa diffusion ne me choque pas si on explique les problèmes que posent les actes de Bertolucci et de Brando. Pensez-vous qu'il est utile de montrer ainsi certains films qui sont des mythes du cinéma ? Ou bien faut-il brûler les pellicules dans un grand feu de joie ? Brûler de la pellicule n'est pas terrible et cela rappellerait des faits qui n'étaient pas les plus souhaitables.

**Mme Geneviève Sellier.** Le problème est l'absence totale de regard critique, y compris chez les universitaires.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Y compris chez les universitaires ?

**Mme Geneviève Sellier.** Oui, je suis toute seule, et je l'ai toujours été. Dans la génération des gens que j'ai eus comme doctorants, quelques-uns ont obtenu un poste, mais je dirais que c'est deux fois plus difficile pour quelqu'un qui a fait sa thèse sur les questions de genre que pour ceux qui ont travaillé sur les questions d'esthétique. Il existe un continuum là aussi, bien qu'il soit différent, entre le milieu professionnel, le milieu critique, le milieu universitaire et le milieu institutionnel autour de l'idée que tout regard critique, à partir du moment où il s'agit de films d'auteur, est déplacé. Des générations d'étudiants n'apprennent pas, dans les départements de cinéma, à avoir un regard critique.

Les gens de la Cinémathèque sont très à l'aise parce qu'ils sont absolument incapables de porter un regard critique sur les films qu'ils montrent. Dans la tradition française – et elle est vraiment française –, la seule relation valable avec le film est une relation d'amour. Aux *Cahiers*, on disait qu'on n'écrit que sur les films qu'on aime. C'est toujours vrai, y compris à *Positif*. La responsabilité citoyenne qui consiste à examiner les œuvres d'art en se demandant de quoi elles parlent et comment elles le font a disparu. En France, la culture est sacrée. Qu'il s'agisse de Flaubert ou de Truffaut, on n'interroge pas les représentations.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ou qu'il s'agisse de Picasso.

**Mme Geneviève Sellier.** Oui, mais c'est plus facile avec Picasso, à la limite.

On est dans l'esthétique, dans l'art, dans les formes. Je passe mon temps, en tant que sociologue, à me faire insulter : je suis accusée, ce qui me fait rire, de sociologisme, parce que je porte un regard critique sur les représentations. C'est une tradition qui existe dans les pays anglo-saxons, où il est tout à fait normal de s'interroger sur les représentations des objets culturels, mais cette posture critique a littéralement été annihilée en France. Elle a été remplacée par une posture de culte : les critiques sont des prêtres qui rendent un culte aux dieux. Quand on dit qu'il faut faire attention, c'est totalement déplacé.

**Mme Hélène Marquié.** Je ne suis pas spécialiste de cinéma, mais il ne s'agit pas d'une question de représentations dans le cas de ce film. Ce n'est pas la représentation d'un viol : c'est un viol. Le problème a donc une autre dimension.

**Mme Marie Buscatto.** Je dis toujours, sans vouloir prêcher pour ma paroisse, qu'il faut mener des enquêtes sociologiques. Ce que m'ont appris plus de vingt ans de sociologie du travail artistique, c'est que si on ne sait pas quelles sont les dynamiques sociales dans la construction d'une œuvre musicale, cinématographique ou dansée et dans la manière dont elle est critiquée de manière genrée, par exemple, on ne sait pas, finalement, ce qui se passe. On sait ce que les gens en disent, la manière dont ils ou elles témoignent, mais on ne sait pas comment cela se construit, voire comment on peut agir ou non sur la situation, ce qui est de votre ressort et non du mien.

Ce qui m'étonne, s'agissant des violences sexistes et sexuelles, c'est que cela fait sept ans que des blogs, des collectifs, des témoignages en parlent dans les écoles d'art, les médias et désormais à l'Assemblée nationale, mais qu'il n'existe qu'une enquête sociologique, celle que j'ai menée sur l'opéra, avec Ionela Roharik et Soline Helbert – nous venons d'en faire une autre, sur le jazz, à propos de laquelle nous sommes en train d'écrire. Je n'ai vu aucun appel à projets et je n'ai été invitée par aucune autre institution publique, alors que je le suis tous les mois pour parler d'égalité femmes-hommes dans les mêmes domaines.

Pourquoi personne ne veut toucher aux violences sexistes et sexuelles dans les institutions publiques ou dans des tables rondes sinon des collectifs de bénévoles et, maintenant, l'Assemblée nationale ? Je m'interroge. C'est brûlant – cela doit être de cet ordre-là, mais je ne peux pas l'expliquer, car je ne suis pas dans la tête des personnes qui n'ont pas envie de lancer des appels à projets scientifiques ou de financer des enquêtes collectives à ce sujet. C'est dans ce cadre que nous pouvons avoir un apport, Hélène Marquié, Geneviève Sellier et moi. Nous nous sommes rencontrées dans des colloques, des séminaires, et nous avons travaillé ensemble, sur la critique d'art avec Hélène, à un moment, et sur les réalisatrices de cinéma avec Geneviève. Sans argent, nous ne pouvons pas le faire. Cela ne coûte pas très cher, mais il faut au moins une impulsion pour que nous puissions dire à nos laboratoires de recherche, à nos institutions, que nous ne travaillons pas simplement sur nos salaires, mais aussi parce que cela intéresse des gens.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vos propos montrent que nous sommes encore loin d'une invasion du wokisme dans la recherche et à l'université : il n'y a visiblement pas tant d'études sur ces questions.

Je reviens, pour vous permettre de développer des argumentaires, sur la question de la censure évoquée par le rapporteur. Faire des recherches, enquêter sur les conditions de création d'une œuvre, sur les violences qui ont pu être commises autour d'elle, notamment pendant le tournage, pourrait revenir à faire taire, à produire des autodafés – c'était un peu le sous-entendu. J'aimerais vous entendre sur le pendant : dans quelle mesure l'existence des

violences sexistes et sexuelles dans le domaine artistique correspond-elle à un grand plan de censure et de silenciation d'œuvres féminines, de regards féminins sur l'art ? On a parfois l'impression qu'on n'interroge jamais le fait que la programmation porte sur des œuvres qu'on a bien voulu rendre canoniques. On ne voit jamais tout un pan de l'art qui est invisibilisé. Le fait que tant de femmes quittent le cinéma ou la danse n'est jamais traité comme une censure artistique.

Ce que vous avez dit au sujet du rapport à la critique est très éclairant. Toute une vision de l'art est charriée avec la prédominance des violences ou cette façon de les laisser en place. C'est une vision de l'art violente, un art qui met sous emprise : il faut l'aimer ou se taire, il silencie au lieu de provoquer le débat – on n'a pas le droit de le critiquer. Il nous saisit, en quelque sorte, il ne nous émancipe pas. Quelles peuvent être les perspectives en la matière ? Nous parlons ici beaucoup de la lutte contre les violences et finalement assez peu d'art, mais en quoi est-il complètement émancipateur, potentiellement, pour l'art et pour notre rapport à l'art de changer de logiciel, de ne plus avoir un rapport finalement infantile et amenuisant à l'art ? Une autre façon de faire de la critique peut-elle constituer non pas un sociologisme mais un nouveau rapport à l'esthétique qui peut être mis en œuvre si on arrête de se taire et d'être sidéré devant l'œuvre pour développer une approche critique ?

Derrière l'affaire de la Cinémathèque se pose la question de l'interdiction d'interroger les œuvres. Quand on sort d'un cinéma, un des grands plaisirs est de parler, de s'interroger sur ce qu'on a vu et ressenti, sur ce qu'on en pense, de voir si on est d'accord ou non. Il y a quelque chose d'anti-artistique dans le refus de contextualiser les œuvres qu'on programme, de ne pas vouloir établir un dialogue avec la société. Ce sont ces acteurs qui censurent le dialogue en disant, au fond, lorsqu'ils programment un film, qu'il n'est pas discutable, qu'on a affaire à un génie et qu'on n'a pas à en parler.

**Mme Geneviève Sellier.** Vous entrez là dans le dur. L'art moderne, en France, en particulier depuis la seconde guerre mondiale, est sous l'emprise de Sade. La figure prestigieuse du créateur, c'est lui, et une sorte d'intériorisation a eu lieu. Historiquement, au moment où s'est développé un mouvement d'émancipation des femmes qui faisait que les barrières habituelles ne fonctionnaient plus, s'est mise en place une vision de l'art liée à la violence, autour d'un concept complètement dévoyé de transgression.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comme *Les Valseuses*, par exemple.

**Mme Geneviève Sellier.** Entre autres.

L'idée qui s'est construite, en général de façon implicite, est qu'une véritable œuvre d'art est une œuvre qui fait mal, d'abord aux actrices, mais aussi aux spectateurs et aux spectatrices, le *feel good movie*, parfaitement méprisable, s'opposant à l'œuvre difficile qui vous fait mal.

Je vois dans cette idéologie le dernier rempart de la domination masculine dans l'art. Tout ce qui est féminin est associé au mélodrame, au rose, au *feel good*, etc. En revanche, est vraiment de l'art tout ce qui est dur, tout ce qui fait mal. *Le Dernier Tango à Paris* correspond exactement à cela. Bertolucci, pour la petite histoire, était homosexuel et ce film est évidemment une histoire d'homosexuels. Comme il avait compris qu'il ne pourrait pas sortir son film s'il était question d'un jeune garçon, il a pris une femme – la scène de sodomie était un fantasme tout à fait personnel de Bertolucci. Ce qu'on retrouve dans cette vision des rapports sexuels, c'est qu'un rapport intéressant est un rapport violent. La sexualité est intéressante si elle est violente. Tout ce qui est de l'ordre du respect d'autrui, en revanche...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pas tout le temps, quand même.

**Mme Geneviève Sellier.** L'art, la conception petite-bourgeoise de l'art avec laquelle nous continuons à vivre, en particulier dans le cinéma d'auteur, est marquée par une assimilation entre la création et le fantasme, entre la sexualité et la violence, dans des postures de domination. C'est l'idée que la créativité s'exprime à travers la domination. Tant qu'on en est là, on n'est pas en démocratie, mais en dictature.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Par ailleurs, cela ne correspond même pas vraiment à une logique économique. *Le Portrait de la jeune fille en feu*, de Céline Sciamma, a connu un réel succès. La logique économique n'est pas première, ce qui est troublant dans un monde où l'argent compte beaucoup.

**Mme Geneviève Sellier.** C'est l'exception culturelle. Nous sommes en France : l'art n'est pas censé rapporter de l'argent. Tout le système des aides publiques, de l'avance sur recettes en particulier, est fait pour que les films puissent être tournés sans rapporter un sou. Un rapport, de la Cour des comptes, je crois, a montré que 2 % des films ayant bénéficié de l'avance sur recettes faisaient l'objet d'un remboursement. Ces avances sont des aides publiques à la création : chez nous, l'art n'a rien à voir avec l'argent. Ce qui est terrible, c'est que cette notion, dont on pourrait penser qu'elle est émancipatrice, a été complètement retournée et sert de moyen ultime pour se serrer les coudes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais il pourrait en être autrement, sans qu'on ait forcément à faire appel à de grands financiers.

**Mme Geneviève Sellier.** Évidemment.

**Mme Marie Buscatto.** Dans mon approche, qui est peut-être plus celle d'une sociologue du travail et du genre, on se pose la question des rapports sociaux, non seulement dans les arts mais aussi dans la société. Ce qui est frappant, c'est que même en dehors de la question de l'œuvre, pour laquelle tout ce qui a été dit fonctionne parfaitement, deux techniciens peuvent se comporter d'une manière strictement sexiste entre eux : un technicien met la main aux fesses d'une technicienne et on lui dit en plus, quand elle se plaint, qu'elle a rêvé.

Nous avons aussi des retours de personnes qui sont dans l'administration et à qui on dit : « Toi, tu t'occupes des enfants et moi de la programmation. » Quand elles osent parler de la programmation, on leur coupe la parole et on leur dit de rester à leur place. Derrière les questions de violences sexistes et sexuelles, on trouve certes la question de l'œuvre, mais aussi beaucoup de choses qui relèvent plutôt des conditions de travail et d'emploi au quotidien, entre des personnes qui participent à l'acte créateur mais qui, pour beaucoup, ne le font que de très loin ou de manière « secondaire » – c'est ce qu'on appelle les personnels ou artistes « de renfort ».

C'est aussi pour cette raison que nous faisons nos enquêtes, quand nous en avons l'occasion. Si vous allez une journée à l'Opéra de Paris, vous aurez des témoignages, mais lorsque vous y passez six mois ou un an, vous pouvez établir des liens entre les témoignages et reconstituer des dynamiques beaucoup plus structurelles et explicatives.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Madame Sellier, vous avez dit qu'on pourrait se demander si le système actuel d'avance sur recettes n'est pas, d'une certaine façon, un système de reconduction d'un certain modèle de films ; mais j'ai quand même l'impression qu'il permet de produire de nouvelles œuvres extrêmement intéressantes. Nous devrions peut-être

regarder les conditions d'attribution en matière de parité, de réalisation féminine ou de diversité – nous n'avons pas tellement travaillé sur ces sujets. À vous écouter, on pourrait être assez pessimiste, mais je n'ai pas envie de l'être : le cinéma a un rôle de prescription de nouvelles façons d'être, d'une nouvelle vision de la société. Pensez-vous que de nouveaux acteurs, qui ne sont peut-être pas que des réalisateurs – je vous ai écoutée –, mais aussi des scénaristes, des opérateurs et des compositeurs de musique, peuvent faire émerger de nouveaux films prescripteurs, comme il en existe déjà, et de nouvelles pratiques ? Le cinéma peut-il se réparer petit à petit par ses propres films ?

**Mme Geneviève Sellier.** Le système est plein de contradictions. L'avance sur recettes a également permis aux femmes d'émerger, car c'est un moyen de financer des films à petit budget. Quand les femmes ont commencé à s'emparer des caméras, à partir du mouvement d'émancipation des années 1970, beaucoup d'entre elles ont pu faire des films grâce à l'avance sur recettes. Aujourd'hui, des scénaristes et des réalisateurs et réalisatrices racisés peuvent faire de même grâce à l'avance sur recettes, mais le problème est qu'il n'existe jamais de réflexion sur les stéréotypes, genrés ou racisés, dans les commissions d'avance sur recettes. On y trouve exactement le même climat qu'ailleurs, ce qui est normal car ces commissions sont peuplées des mêmes gens. Ce sont des réalisateurs et réalisatrices du monde du cinéma qui sont nommés, pour choisir les films. Il n'est jamais question d'analyser les représentations : c'est tabou, car vu comme une atteinte à la liberté de création.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est peut-être également lié à la question de la remise en cause des hommes puissants et de pouvoir à l'intérieur du monde du cinéma.

Ce qui me fascine, c'est à quel point les affaires MeToo dans le monde du spectacle et du cinéma sont considérées comme une somme de cas individuels qui ne remettent aucunement en question le système d'organisation. Chaque fois qu'une actrice ou un acteur parle – mais c'est plus souvent une actrice – et le fait très bien d'ailleurs, très fortement, très puissamment, tout le monde fait preuve d'empathie, mais cela finit par s'arrêter et on passe ensuite à un autre témoignage. J'espère que nous aurons le temps de démêler la situation, qui paraît très enkystée : ce MeToo en pointillé dit tout de la stratégie de l'oreiller, de l'étouffement des interrelations et du caractère systémique des violences qui sont à l'œuvre.

**Mme Marie Buscatto.** Ce côté-là se retrouve dans chaque cas, qu'il aille jusqu'à un tribunal ou non, impliquant un prédateur très connu qui a commis de façon répétée des actes légalement répréhensibles, mais j'ai constaté aussi, par exemple lorsque nous avons publié un article dans *The Conversation*, média intermédiaire qui permet de sortir de l'article scientifique illisible parce que très long, en raison de la charge de la preuve – merci à *The Conversation* de nous aider à faire le travail –, que des médias de tout bord ont suivi en publiant des reportages d'ampleur qui sortaient du témoignage, du cas en question. Le public intéressé a accès à des reportages, mais ce qui m'étonne, c'est que les institutions culturelles, sectorielles ou non, ont l'air de pas être au courant.

Cela m'étonne d'autant plus que j'ai régulièrement été invitée par des institutions publiques sectorielles pour parler d'égalité femmes-hommes et de critique d'art genrée, puisque j'ai un peu écrit sur ces questions avec des collègues, dont Hélène et Geneviève. Je fais l'éloge des médias : ils réalisent un travail non seulement ponctuel autour d'affaires, mais aussi de long terme, ce que ne font pas les institutions publiques dont c'est censément le travail. Il n'existe pas d'enquêtes scientifiques approfondies. Quand j'ai voulu faire un livre avec Mathilde Provansal, Sari Karttunen, une de mes thésardes financée dans le cadre de sa thèse sur l'égalité femmes-hommes, mais qui travaille aussi sur la question des violences de genre en France, une collègue qui a fait sa thèse sur le théâtre à Brooklyn et une autre collègue qui a fait la sienne sur le Japon, nous n'avons pas eu de financement.

Par ailleurs, nous n'avons aucune demande d'intervention, même ponctuelle. C'est la première fois que j'interviens dans une institution publique pour parler de notre enquête et de nos travaux collectifs. Je suis très étonnée parce que ce n'est pas ce qui se passe au sujet de l'égalité femmes-hommes : je suis obligée de refuser des invitations toutes les semaines. Les violences sexistes et sexuelles sont taboues. Rien ne se passe du côté des enquêtes scientifiques, alors qu'elles coûtent très peu et peuvent apporter un éclairage – on discute ensuite, on débat. Je pense que c'est aussi la raison pour laquelle tous ces collectifs sur les réseaux sociaux numériques et entre pairs essaient de faire monter la parole, de faire en sorte qu'elle atteigne les décideurs et les décideuses d'aujourd'hui.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je reviens sur les perspectives positives. On nous renvoie à la figure la liberté de création et la liberté de programmation comme si elles s'opposaient à la volonté de réguler le système. Iris Brey, que nous avons auditionnée dans le cadre de la précédente commission d'enquête, évoquait de nouveaux métiers, comme celui de coordinateur d'intimité, et de nouvelles pratiques professionnelles. Modifier la sociologie de la création, c'est aussi modifier les esthétiques. Existe-t-il des recherches et des enquêtes, ou serait-il souhaitable qu'il y en ait, sur les à-côtés, sur celles qui empruntent des chemins de traverse, qui commencent à faire d'autres types d'art et d'esthétique, nourris des expériences vécues, du rejet du système, de la volonté d'en construire un autre ? Je ne sais pas si vous avez des conseils à donner en la matière.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai quand même l'impression que les institutions prennent en compte le sujet. Le CNM, par exemple, met beaucoup d'argent dans les formations. Je trouve que les réactions ont été assez bonnes. La question, peut-être propre à la France, que vous soulevez est qu'on a toujours un peu de mal à faire des études scientifiques en sciences humaines.

**Mme Marie Buscatto.** Non.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On a du mal à se dire qu'il faudrait des études universitaires : vous en avez apporté la preuve en disant que vous aviez des difficultés à trouver des fonds. Ne pourrait-on pas créer davantage de chaires ? Vous avez souligné, madame Sellier, que vous étiez quasiment seule. J'imagine qu'on pourrait travailler sur d'autres aspects que l'esthétique du cinéma dans d'autres universités françaises prestigieuses.

**Mme Hélène Marquié.** La question des enquêtes se pose, certes, mais on sait très bien qu'elles ont été nombreuses dans certains domaines sans que cela fasse beaucoup avancer la situation. Il faut maintenant mettre en place des choses pratiques, et ce sont les ministères qui peuvent donner des impulsions en la matière. On nous dit de faire des formations : c'est très bien, mais avec quels moyens et comment ? Il existe des diplômes dans les arts vivants, des diplômes d'État (DE) et des certificats d'aptitude (CA), dont les contenus font justement l'objet de discussions en ce moment : il faudrait penser à développer des formations dans ce cadre, et pas juste une heure pour les nouveaux arrivants, mais de véritables formations qui impliquent les gens, qui soient des espaces de réflexion sur ces problèmes. Il faut réfléchir à la manière de faire et aux moyens, parce qu'il faut payer les gens, au lieu de simplement imposer des formations. Les conservatoires agissent, mais il est compliqué pour eux de suivre à moyens constants et sans que les élèves aient nécessairement du temps. Tout cela doit être pensé d'un point de vue très pratique, en lien avec le milieu professionnel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il s'agirait de remplacer la culture du viol par une culture de l'égalité et du respect : ce n'est pas très simple, et nous entendons vos recommandations.

**Mme Marie Buscatto.** Je me suis peut-être mal exprimée...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ou j'ai peut-être mal compris.

**Mme Marie Buscatto.** Cela fait une vingtaine d'années que je travaille avec d'autres, en France et à l'étranger, sur la question des inégalités femmes-hommes dans les arts. Nous avons d'abord un financement grâce à notre position de fonctionnaire, mais nous participons aussi à des appels à projets pour obtenir les moyens de faire des entretiens, de développer des observations approfondies, d'établir des liens entre différentes littératures et de se rencontrer, en France ou à l'étranger. Il y a peu d'argent dans ce cadre, mais cela suffit. J'ai participé, avec mes collègues, à différents appels à projets lancés par le CNRS, le ministère de la culture et parfois par le Centre national de la musique et ses équivalents. Une impulsion continue à exister au sujet des inégalités femmes-hommes. Nous faisons des enquêtes, nous en partageons les résultats et les acteurs et les actrices se les réapproprient : ils se posent la question des interventions à mener et de ce qu'il faut faire ou non.

J'ai constaté en une vingtaine d'années, par les retours que j'ai obtenus, qu'on est progressivement passé de l'idée que les femmes arrivent, que les choses vont avancer, que les jeunes ne sont pas comme les vieux, parce qu'ils sont tellement ouverts et tellement transparents, à l'idée qu'il faut mettre en place de la discrimination positive, apporter des financements de manière ciblée et aller dans les écoles pour s'assurer que les jeunes femmes sont bien traitées. Progressivement, une féminisation a en partie eu lieu – je dis « en partie » parce qu'il existe encore beaucoup de stéréotypes sexués péjoratifs et beaucoup d'inégalités.

S'agissant des violences sexistes et sexuelles, beaucoup de formations ont lieu, mais le terrain nous dit qu'elles ne servent strictement à rien. Les gens savent très bien ce qu'est une violence sexiste et sexuelle. On n'a pas besoin de suivre une formation pour savoir que le harcèlement sexuel est inacceptable, que les blagues sexuelles mettent des femmes en difficulté et sont particulièrement désagréables à vivre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Honnêtement, je ne suis pas sûre qu'on le sache toujours très bien.

**Mme Marie Buscatto.** C'est, en tout cas, ce qui ressort des retours de terrain. J'ai posé la question avant de venir ici, et pas seulement du côté de l'opéra. On passe deux heures dans une formation, mais si tout le monde continue à faire des blagues sexuelles, on trouve que c'est très drôle et on met la main aux fesses d'une technicienne ou on l'exclut parce qu'elle n'est pas assez rigolote – c'est tellement plus drôle d'être entre garçons. Cela continue parce qu'il n'existe toujours pas de possibilité de dénoncer sans passer pour la pénible avec laquelle on n'a plus envie de travailler ou le pénible qui est « galère ». Des hommes alliés me disent qu'ils se taisent parce que leurs potes ne comprendraient pas et ne voudraient plus jouer avec eux.

Une enquête scientifique peut aider à mettre à plat les dynamiques, que ce soit à l'Opéra de Paris, dans le cinéma en général, à la Cinémathèque, à Radio France ou ailleurs, à voir pourquoi certains mettent des mains aux fesses et à lancer des discussions, comme cela a été fait en ce qui concerne les inégalités femmes-hommes. Pour l'instant, je ne vois aucun appel à projets scientifiques auquel certaines collègues pourraient répondre, aucune incitation à venir témoigner, discuter, présenter des travaux quand ils existent, comme celui sur l'opéra, qui est le premier. Nous continuons à travailler, parce que le sujet nous intéresse, mais je ne vois pas d'appels des institutions publiques. Or cela pourrait être une des choses à faire, au-delà de l'argent mis dans des formations, des protocoles et des chartes qui, pour le moment,

ne semblent pas très efficaces pour ce qui est de réduire les violences sexistes et sexuelles et de permettre la dénonciation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'émetts un petit bémol : je ne suis pas sûre que tout le monde sache vraiment ce que sont le harcèlement sexuel et les violences sexuelles. J'ai moi-même été formatrice : on découvre à cette occasion qu'il existe beaucoup d'ignorance sur ces questions, même si j'entends qu'il y a sans doute aussi de la mauvaise volonté.

**Mme Geneviève Sellier.** L'université, en particulier dans les départements relevant de ce qu'on appelle les humanités, freine des quatre fers depuis l'émergence des études de genre, vues comme une offense au génie créateur. Cette mentalité est extrêmement ancrée : l'idée que le génie créateur a droit à un culte et pas autre chose – sûrement pas une critique –, traverse totalement notre culture. Je constate qu'il est devenu beaucoup plus évident de se poser des questions dans la jeune génération, celle de mes anciens étudiants – je suis à la retraite –, mais le problème est qu'ils ont du mal à trouver des postes. Ils sont attribués selon un mode féodal au sein de l'université française.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci infiniment pour votre travail, votre abnégation et votre persévérance.

N'hésitez pas à nous adresser les propositions d'amélioration que vous pourriez faire aux législateurs que nous sommes. Vous pourrez nous envoyer tout document écrit, y compris vos travaux, même si nous les avons lus – si vous avez l'impression que l'un d'entre eux est très important pour le bon éclairage de la commission d'enquête, n'hésitez surtout pas à nous le transmettre.

Nous reviendrons peut-être vers vous au cours de nos travaux qui se poursuivront jusqu'au mois de février, le rapport devant être publié en avril.

\*

\* \*

#### **34. Audition conjointe, ouverte à la presse de Mme Anna Mouglalis et Mme Nina Meurisse, actrices (lundi 16 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous accueillons maintenant plusieurs comédiennes, connues et reconnues, du grand et du petit écran ainsi que du théâtre. Les premières d'entre elles, Mmes Anna Mouglalis et Nina Meurisse, ont accepté de témoigner publiquement devant notre commission d'enquête. Je n'égrènerai pas leurs longues filmographies : leurs visages et leurs carrières sont connus ; aussi leur parole aura-t-elle beaucoup de poids.

Vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment.

Je vous remercie infiniment d'avoir bien voulu contribuer à nos travaux, en donnant votre sentiment sur le cinéma et l'audiovisuel français. En tant qu'actrices, quel regard portez-vous sur le mouvement MeToo ? A-t-il permis de commencer à libérer la parole et à abaisser le seuil de tolérance collectif vis-à-vis des violences morales, sexistes et sexuelles ? Les pratiques des réalisateurs ont-elles évolué ? Les dispositifs progressivement mis en place – la formation sur les violences pour les producteurs, le recours à des coordinatrices d'intimité, la

désignation de référents sur les tournages, l'assurance en cas d'arrêt de tournage – vous semblent-ils de nature à mieux prévenir les violences ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « Je le jure ».

*(Mme Anna Mouglalis et Mme Nina Meurisse prêtent successivement serment.)*

**Mme Anna Mouglalis, actrice.** Je vous remercie pour cette audition, à laquelle je participe parce que je suis particulièrement impliquée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Nous savons tous – du moins dans cette pièce – qu'elles touchent toutes les femmes, de tous les milieux professionnels et sociaux. Comme vous, madame la présidente, je fais partie d'un collectif de personnalités de la société civile, rejoint par des associations, demandant une loi-cadre intégrale visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ma présence ici s'inscrit dans la continuité de cette demande.

Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas nécessairement plus nombreuses dans le cinéma que dans le reste de la société. Cependant, ce milieu, qui concentre énormément de pouvoir et d'argent, est très propice aux abus et au silence. Si Nina Meurisse et moi-même avons tenu à ce que cette audition soit publique, c'est justement parce que nous ne voulons pas laisser penser que les faits que nous dénonçons ne sont pas assez graves pour ne pas être exposés publiquement.

Au cours de cette audition, je vous ferai part de différentes expériences, que j'ai connues tout au long de ma carrière. Elles concerneront toutes les étapes dans lesquelles une actrice est impliquée, depuis le casting jusqu'à la promotion. Ce seront des exemples personnels, mais je ne parlerai pas qu'en mon nom propre. Je tiens d'ailleurs à saluer toutes mes collègues et camarades qui m'ont exprimé leur soutien. Nos histoires sont singulières, mais ces violences étant systémiques, elles se ressemblent énormément. Les événements que j'évoquerai ne sont donc pas que les miens.

Le microcosme du cinéma forge largement les imaginaires. Il est donc très important d'avoir conscience que le sexisme et les violences se retrouvent dans les récits, qui normalisent ces abus.

**Mme Nina Meurisse, actrice.** Je tiens à vous remercier sincèrement pour cette invitation. Je me réveille tout juste d'un long sommeil, mais aujourd'hui, je peux raconter. C'est grâce à toutes celles qui ont osé – Adèle Haenel, Judith Godrèche et tant d'autres – que je me réveille, que je me rends compte. Je commence à raconter ce qui pour moi faisait partie du jeu, des règles de ce métier que j'aime tant ; le prix à payer. Et quand je raconte, souvent avec dérision, ce qui se passe, je vois désormais la sidération dans le regard de mes interlocuteurs, et plus ces regards se répètent, plus je prends conscience.

J'ai récemment participé à une formation de Pôle emploi sur la prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels, et je cochais toutes les cases, des dommages subis, gradués de 1 à 5, aux séquelles. Le formateur nous a expliqué ce qui, dans une entreprise normale, doit se passer en cas d'agression, mais après quelques questions, nous avons été

plusieurs à partir, parce qu'une fois de plus, aucune réponse concrète ne nous a véritablement été apportée. On nous entend mais, au fond, c'est comme ça...

Je vais donc vous raconter quelques-uns des faits qui me sont arrivés, les plus marquants – mais il y en a tant d'autres, depuis mon premier tournage, il y a vingt-sept ans, jusqu'à cette année. Je ne suis pas là pour condamner : je voudrais juste que l'on se rende compte des violences et que ceux qui les ont commises se remettent en question, ainsi que ceux qui n'ont rien dit lorsqu'elles ont eu lieu.

Parce que pour moi, ce métier est sacré. Ce n'est pas un métier comme les autres : l'affectif y est au centre, notre sensibilité en est le terreau, et c'est pour cela qu'il doit être regardé par ce prisme. Il faut préserver cette magie qui, utilisée avec bienveillance, est un terrain de jeu et d'épanouissement éblouissant. C'est un endroit où le collectif est possible, où la magie fait briller le soleil même quand il n'y en a pas. Dans ces moments-là, c'est tellement beau : cela a du sens. Et plus encore aujourd'hui, là où le collectif est mis à mal, c'est un endroit à préserver. Voir ceux qui entachent, qui éclaboussent notre métier et nos corps de leur violence écrasante me brûle. Je vais donc raconter.

J'avais 10 ans quand j'ai tourné pour la première fois ; cela m'est tombé dessus. Dans ce film, il y a une scène de viol. Je demande qui va jouer l'homme, et on me répond que la réalisatrice ne veut pas que je le rencontre avant. Je ne comprends pas pourquoi, mais apparemment ce sera mieux pour la scène... On m'explique que je dois marcher et qu'il me collera contre un arbre ; ce sera très simple. Silence, moteur, ça tourne ! Je vois arriver en courant un jeune acteur, qui me saute dessus, qui me prend la poitrine et qui essaie de me soulever la robe. On refera la scène plusieurs fois. J'ai donc 10 ans, je n'ai même jamais embrassé un garçon, je suis tétanisée. À la fin de la scène, la jeune fille qui s'occupe de nous depuis le début du tournage m'emmène voir les poussins nés dans la ferme voisine pour me changer les idées, et du haut de mes 10 ans, je sais déjà qu'il y a quelque chose qui cloche. Comme si c'était hier, je me souviens de me dire : « *Tu crois que tu vas me faire oublier ça avec des poussins ?* » Cet été, j'ai croisé l'autre acteur, que je n'avais pas revu depuis. La première chose dont nous avons parlé fut cette scène. Lui et moi étions encore sous le choc.

Plus tard, lors de ce même tournage, il y avait une scène de flagellation. Elle se déroulait dans une mare, la nuit. J'ai toujours 10 ans, il fait nuit noire. On me donne des bâtons et on me demande de m'installer dans la mare et de me frapper le dos avec. Je le fais, d'abord sans grande force, ce qui agace la réalisatrice, qui me crie de le faire plus fort, encore plus fort, toujours plus fort. Plus ma rage contre elle est montée, plus je me suis frappée avec une violence inouïe. En fait, je la frappais elle. Au bout d'un temps qui m'a paru une éternité, les membres de l'équipe coupent la prise et préviennent que si nous devons en faire encore une, ils arrêtent le tournage. La scène s'arrête alors, mais l'horreur est en moi. Je me dis qu'ils auraient dû interrompre le tournage plus tôt, mais ils l'ont tout de même fait. Cela restera un non-sujet tout le reste du tournage. Il n'y aura pas d'excuses. C'était une scène comme les autres.

Quelques années plus tard, à peine majeure, je dois faire une scène de représentation sexuelle avec un homme de l'âge de mon père. Je connais bien le réalisateur, j'ai une grande confiance, nous avons toujours parlé de ces scènes ensemble, elles sont chorégraphiées, il y a un cadre. Malgré tout, le jour du tournage, l'acteur décide de ne pas mettre de peignoir entre les prises. Cela gêne ou agace l'équipe, je ne saurais dire, mais on ne l'oblige pas à en mettre un, ce que je trouve étonnant. La scène est réglée, on sait ce qu'on va faire. Il doit m'appeler dans la salle de bains et me dire de me mettre à genoux pour lui faire une fellation. Moi, je dois hésiter, alors il doit me donner une baffe. On tourne la scène, mais il se met à improviser. Il me met les mains sur les épaules et m'écrase au sol avec une grande force. Je me fais très

mal au genou. Il enfonce son pouce dans ma bouche. J'ai la tête en arrière et de son autre main, il me donne plein de baffes en me disant : « *T'aimes ça, salope !* » Je me mets à pleurer, je suis tétanisée. Il me donne une autre baffe, violente, et je m'écrase au sol. Coupez ! Le réalisateur et les techniciens trouvent cette scène bouleversante, alors on la refera, parce que ce sera beau pour le film. Je me revois, à la fin de cette scène, en larmes à la machine à café. Un machiniste est alors venu me voir pour me dire : « *C'est très dur ce que tu viens de faire, je l'ai vu.* » Heureusement qu'il y a eu cette phrase. Mais sur le moment, il n'y a pas eu d'excuses, de reconnaissance, de cadrage. J'en ai parlé depuis avec le réalisateur, et il m'a entendue. Il reconnaît, s'excuse, et je le crois. Mais pendant vingt ans, cette scène m'a marquée au fer rouge.

Si je devais tout raconter, ce témoignage pourrait durer une journée entière. Je terminerai en évoquant les violences morales, ces phrases que vous entendez au débotté. J'en ai entendu il y a encore quelques mois, sur un tournage. Pourtant, j'ai 38 ans : des violences, j'en ai subi et je ne veux plus en subir, je suis ferme. Mais malgré cela, encore aujourd'hui, il y a quelque chose d'ancré en moi qui m'empêche parfois de hurler « *Non !* ».

Parmi ces phrases, il y a celle d'une productrice, qui vient me voir à l'issue de la projection des *rushes*. Je lui demande comment elle a trouvé ce qu'elle a vu. Elle me regarde, me montre mes joues et me dit : « *Ça prend beaucoup de place, mais ça va.* »

Autre exemple, lors d'un essai caméra : avec une autre actrice, on forme un duo, on parle de mes costumes, on choisit les lumières. Puis j'entends le producteur et le *show runner* dire de moi : « *Je pense qu'il faut la remonter, la petite. Il faut qu'elle soit plus sexy. Ça ne marche pas, l'idée de la belle et la moche.* » La moche, c'était moi.

Il y a aussi ce scénariste, que j'appelle parce que j'ai des questions sur le scénario. Avant même que j'aie terminé ma phrase, il me dit : « *Peut-être que tu n'as pas les outils intellectuels ou l'intelligence pour comprendre, mais si j'avais voulu écrire un truc mauvais, j'aurais écrit *Plus belle la vie*.* » Et d'ajouter que tel acteur a eu un Emmy Award en faisant ce qu'il lui avait dit de faire, et que je dois donc en faire autant si je veux en gagner un aussi.

Voilà un bout de mon histoire. Des violences, j'en ai connu, quand j'étais mineure, majeure, et même aujourd'hui, alors que je suis une femme avertie. La violence s'ancre en vous et vous ronge. J'espère très sincèrement que nous trouverons des solutions pour arrêter cela, pour condamner, pour éduquer. Je sais que beaucoup de choses ont été faites, mais quand je vois qu'il est encore envisageable de projeter un film comme *Le Dernier Tango à Paris* à la Cinémathèque française, alors qu'il comporte une scène réelle de viol, et que certains s'insurgent que l'on puisse remettre en question cette projection, je me dis qu'il reste encore beaucoup à faire.

**Mme Anna Mougllalis.** Si la projection de ce film a été retirée de la programmation, l'image qui a été utilisée pour annoncer ce retrait est tirée de la scène de viol.

Comme je vous l'ai indiqué, je propose maintenant de décortiquer les différentes étapes de la production d'un film, qui sont autant de possibilités de subir des violences. Certains faits que je relaterai sont anciens – ils remontent à 1997 –, mais d'autres sont très récents. Au fil du temps, j'ai eu la chance de rencontrer des femmes, des actrices, et de m'engager dans le militantisme. C'est ce qui me donne la force, désormais, de refuser beaucoup de choses, beaucoup de violence.

Quand on parle des violences et du harcèlement sexistes et sexuels, on parle de violence au travail. C'est inadmissible, car cela engage une responsabilité collective : il y a

toute une équipe, des producteurs, des agents. Or souvent, quand il y a des situations de violence, tout le monde se défile, et cela, je ne suis pas certaine que cela ait beaucoup changé.

Je commencerai par parler des castings, car c'est souvent là que tout commence pour une actrice. On m'a par exemple demandé de me glisser dans une tenue en latex qu'une autre fille venait d'enlever. Au-delà des questions d'hygiène, je ne vois pas en quoi enfiler une telle tenue permet de faire découvrir mes capacités de comédienne. De la même manière, il m'est arrivé de trouver des portants uniquement remplis d'accessoires tout droit venus d'un sex-shop. J'ai aussi connu, alors que j'avais 19 ans, un casting au cours duquel un acteur de 50 ans a enfoncé sa tête dans mon bas-ventre en me tenant par les hanches.

J'insiste sur le fait que, très souvent, lorsqu'on est une jeune femme, on nous propose des rôles de femmes dites séduisantes – rôles qu'on ne décroche généralement que si on séduit le réalisateur lors du casting. Or nous ne venons pas pour le séduire, mais pour jouer, ce qui dénote un grave problème.

Ensuite, lors de la préparation avant un tournage, les acteurs sont souvent sollicités par le scénariste ou le réalisateur, qui sont d'ailleurs généralement la même personne dans un film d'auteur.

En 1997, pour mon premier film, j'ai été convoquée par la production pour me rendre au domicile de Gérard Miller, auteur du scénario du film *Terminale*, réalisé par Francis Girod. Il est à peu près vingt heures trente lorsque je le rencontre, car la journée je répétais une pièce de théâtre. C'est normal d'avoir confiance quand on est envoyée par la production chez un scénariste dans le film duquel on a envie de jouer. À son domicile, il me propose de visiter son home cinéma, ce que je refuse, car je ne vois pas le rapport avec l'objet de ma venue. Puis il me propose une séance d'hypnose, que je refuse aussi, pour la même raison, d'autant que je ne le trouve pas franchement sympathique. Il commence alors à se tendre et à devenir un peu agressif, me demandant ce qu'il faut faire au sujet du scénario. Je lui réponds que nous n'avons qu'à ne rien faire du tout, vu comme les choses sont parties. Il me dit qu'il donnera donc les répliques de mon personnage à d'autres actrices, ce à quoi je rétorque que c'est tant mieux.

Le cas de Gérard Miller a été révélé au grand jour à la suite d'enquêtes de *Mediapart* et du magazine *Elle*, pour lequel j'ai témoigné. Nous en sommes à quatre-vingt-dix victimes de cet homme. À l'époque, je suis partie de chez lui en me disant simplement que c'était un connard. Je n'ai pas parlé de mon expérience avec le réalisateur, ni avec le producteur. J'aurais dû. Il se trouve que pendant le tournage, deux autres jeunes femmes de 19 ans se sont rendu compte qu'elles avaient vécu la même chose – une séance d'hypnose suivie d'une agression – et en ont parlé devant nous ouvertement. C'était en 1997, et l'affaire a été révélée l'an dernier.

S'agissant des tournages et des scènes de représentation de la sexualité, les coordinateurs d'intimité n'existaient pas lorsque j'ai débuté. Ils peuvent être un outil très intéressant, et je prendrai quelques exemples, toujours issus de mes propres expériences, pour le montrer.

J'ai travaillé sur un film lors duquel je devais être nue au-dessus d'un homme. Notons d'ailleurs que ce sont souvent ces positions, qui exposent et surexposent le corps de la femme mais cachent celui de l'homme – lequel a d'ailleurs généralement vingt-cinq ans de plus que l'actrice –, qui sont demandées. Lors de cette scène, je devais me relever pour m'allonger sur l'homme, mais j'ai dit au metteur en scène que je ne pouvais pas faire ça, car l'angle de la caméra se retrouverait littéralement sur mon sexe. On m'a alors répondu de ne pas m'inquiéter, parce que la caméra allait remonter sur mon dos et accompagner mon mouvement, si bien qu'il n'y aurait pas de problème. La confiance un peu entamée, je tourne la scène, puis je vérifie la

prise. C'était un plan par derrière où on voyait tout, jusqu'à mes lèvres. Je dis alors à la scripte que je refuse le plan. Je le signale aussi à mon agent et j'exige, devant témoins, que l'axe du lit soit changé. Non seulement le plan initial a été conservé au montage, mais il a aussi été repris dans la bande-annonce, qui est toujours visible.

Par la suite, je me suis retrouvée sur un autre tournage, avec de nouveau des scènes de représentation de la sexualité, cette fois tournées par trois caméras. Elles étaient dirigées à distance par un technicien, sans coupes, un peu au hasard. J'ai refusé d'être entièrement nue et exigé de porter des sous-vêtements, arguant du fait que ce serait beaucoup simple : chaque fois qu'ils seraient à l'image, il faudrait couper, puisqu'ils couvrent justement ce qu'il ne faut pas faire apparaître. La tension est montée. Le réalisateur nous a crié : « Mais soyez généreux ! » L'acteur avec qui je tournais s'est dénudé, pas moi, mais les conditions n'étaient de toute façon plus très propices pour jouer quoi que ce soit.

C'était un rôle de prostituée, pour lequel on me demandait aussi de pleurer et de simuler l'orgasme. J'ai convoqué Anna Magnani et *Mamma Roma* pour rappeler qu'il est possible de représenter les prostituées autrement. Je pouvais pleurer, je l'ai montré au réalisateur, mais j'ai refusé de le faire pour cette scène. Il m'a hurlé : « *Tu ne veux pas pleurer, tu ne veux pas jouir, pourquoi tu fais l'actrice ?* » Ce fut l'un de mes plus gros fous rires de cinéma, mais à la hauteur de la violence des propos.

Ensuite, je me suis retrouvée sur le tournage d'un film qui représentait la violence masculine. Je jouais une nouvelle fois une prostituée – car on ne sort pas du schéma de *La Maman et la Putain*. Au cours d'une scène, j'ai été frappée. C'était d'ailleurs très prévisible, puisque l'acteur et le reste de l'équipe, masculine, s'étaient alcoolisés dès le petit-déjeuner. Au moment où l'acteur m'a mis une droite, le réalisateur a dit : « *On continue à tourner !* » Il a fallu que je lui saute dessus pour lui expliquer que non, qu'il fallait qu'on s'arrête, qu'on pouvait jouer de manière saine.

J'ai revu le film pour préparer cette audition. Il est, dans son ensemble, d'une violence inouïe à mon endroit. On voit que tout est vrai, mais personne n'en a parlé, pas même les journalistes. Dès la première scène, dont le tournage a duré cinq heures, on me découpe les cheveux au couteau de chasse. Et il y a ces scènes où je devais errer dans des couloirs, au quatrième sous-sol, complètement dans le noir. Au début, mon corps apparaissait en blanc et tout le reste en noir – c'était tourné à l'aide d'une caméra thermique –, mais cela a duré si longtemps que mon corps, qui n'était plus chaud, est devenu noir, à l'exception de ma bouche et de mon sexe.

Qu'une équipe entière s'accorde à continuer de tourner après un coup de poing et que la responsabilité ne repose que sur l'actrice, c'est inadmissible. Il faut immédiatement mettre de la glace, s'occuper de la personne ; cela s'appelle un accident du travail.

De vraies atteintes à l'intégrité physique, il y en a eu beaucoup. J'évoque celles-ci, mais pour avoir eu la chance d'intégrer l'Association des acteurs (ADA), j'ai assisté à de nombreuses réunions de partage des violences subies ; les témoignages sont sans fin.

Outre ce film où j'ai pris un coup, il y a ceux où on a des douleurs, où il y a un accident. J'ai ainsi joué sur un bateau qui n'était pas arrimé, car nous devions tourner au coucher du soleil, et la passerelle est passée sur mon orteil, m'arrachant l'ongle et me causant une fracture ouverte. C'était à Capri. La production m'a envoyée chez un médecin, à qui on a demandé de faire une radio floue et de m'assurer qu'il n'y avait rien. On m'a fait un pansement à même la chair pour me permettre de jouer – debout – toute la journée du lendemain. Il y a pourtant des assurances. Quand je suis rentrée à Paris, on m'a dit qu'il faudrait sans doute

m'amputer. En fin de compte, cela n'a pas été le cas – et heureusement, car ma colère n'aurait pas pu s'arrêter ! C'est sur ce même film que j'ai subi ce plan volé, et mon agent n'a rien fait, non plus que les producteurs. Le film a été projeté à Cannes et la seule chose que j'ai pu faire fut de les empêcher de monter les marches avec moi.

J'ai aussi tourné une scène de noyade dans un lac gelé, sans pompiers présents, ni normes de sécurité. Le lac était tellement froid qu'en me mettant dans l'eau, je me suis rendu compte que je n'allais pas pouvoir crier, ni même parler. Une nouvelle fois, j'ai été seule pour dire qu'il fallait modifier le cadrage et tourner la scène au bord de l'eau. Mais il faut avoir envie de vivre, car il existe de nombreuses possibilités pour ne pas continuer.

Très récemment encore, on a voulu, pour économiser le coût de transport d'une équipe spécialisée, me percher sur une branche nue à cinq mètres de hauteur. « *Est-ce que quelqu'un peut prendre une photo de ce dispositif ?* », ai-je hurlé. « *Si tu ne veux pas le faire, tu ne le fais pas* », m'a-t-on répondu. J'ai rétorqué qu'il était évident que je ne ferais pas, qu'ils étaient complètement cinglés.

Il y a aussi le vocabulaire utilisé. Par exemple, sur un film, on m'a demandé de faire des *retakes* – alors que le tournage est fini, on se rend compte qu'il manque quelque chose au film – parce qu'il manquait un peu de complicité entre le personnage féminin et le personnage masculin. Il fallait une scène de tendresse pour exprimer cette complicité. Je me suis présentée pour aller la tourner ; le metteur en scène avait expliqué à l'acteur qu'il devrait me toucher les seins. J'ai dit : « *S'il me touche les seins, je lui touche les testicules.* » Si on est consentante, bien sûr que ce n'est pas une agression sexuelle. Mais quand on n'est pas prévenue, qu'est-ce que c'est ? Et cela arrive sans cesse.

En ce qui concerne le sexisme, je suis très souvent confrontée à des récits ou à des représentations de personnages féminins avec lesquels, franchement, je ne peux pas être d'accord. Il arrive cependant que les scénarios soient retravaillés, déformés, et que je me retrouve à devoir refuser certaines situations.

J'ai incarné un personnage de femme de pouvoir. On me disait très régulièrement sur le plateau : « Une jolie femme comme toi, quand tu es élue, tu devrais sourire ! » Ou bien, au moment de la remise d'une décoration : « *Une jolie femme comme toi, le représentant des armées devrait quand même t'embrasser !* » C'était compliqué de faire comprendre qu'on n'aurait pas réagi ainsi avec un homme, et qu'une femme de pouvoir, à ce niveau de pouvoir, devait avoir le même traitement qu'un homme. Quand cette femme de pouvoir se fait gifler, il n'était pas question qu'elle soit soulevée par ses gardes du corps : il fallait juste neutraliser la personne qui l'avait frappée. Ça aussi, c'était compliqué. Cela demande une vigilance permanente, parce que ce sexisme est très présent et ancré. C'est comme si les gens avaient des œillères, et quand on relève ces choses-là, on passe pour quelqu'un de pénible.

J'ai dû refuser certaines scènes. Ce personnage de femme de pouvoir, on a décidé qu'il fallait qu'elle ait une relation avec un homme. À partir de ce moment, elle se désintéressait de la chose politique, boirait de l'alcool et fumerait des pétards en regardant *Game of Thrones* à l'Élysée. Bien sûr, toutes les scènes devaient commencer ou se finir au lit. J'ai dit que je ne participerais pas à cela et, comme dans une série américaine, *Dallas* ou *Dynastie*, pour la première fois, on m'a fait mourir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce qui est incompréhensible dans le scénario.

**Mme Anne Mougalis.** Oui, parce que c'est une série réaliste.

On m'a dit : « *Mais n'importe quoi ! Des gens très bien, des femmes, qui d'ailleurs sont féministes, ne trouvent rien à y redire !* » Il faut tenir son cap.

J'ai aussi été de nombreuses fois témoin – et je ne suis pas la seule – de sexisme sous la forme de blagues graveleuses, d'hypersexualisation, d'humiliation, toujours sous couvert d'humour. C'est un peu ce qu'on entend au procès de Mazan ou au procès Bedos : « *c'est juste un gros lourd* », « *il est vraiment con* ». Entendre ça à propos du procès de Mazan est effrayant. La connerie ou la débilité n'empêchent pas de savoir quand on fait du mal. La violence est toujours un choix.

Ce climat de blagues graveleuses peut avoir des conséquences terribles. J'ai vu une jeune fille qui était très heureuse d'avoir trouvé un stage sur un tournage le quitter en larmes. Après son départ, l'acteur à l'origine des blagues, qui montrait d'ailleurs aussi son sexe – mais uniquement aux techniciennes, car il ne l'aurait pas fait avec des gens qui avaient un petit peu plus de pouvoir –, a dit : « *Elle n'a vraiment aucun humour.* »

Très récemment encore, j'ai été témoin de cette espèce de fraternité virile dont sont exclues toutes les femmes, de ces blagues sur les bites et les couilles – bref, de vieux ressorts. Il serait temps de dire que cela exclut absolument tout le monde. Moi, cela ne me fait pas rire, cela ne me fascine pas. Récemment, donc, je me suis permis de demander à celui qui pratiquait cet humour s'il était misogyne. Ce à quoi il a répondu : « *Ça va pas ? Demande à ma femme !* » J'ai dit « *très mauvaise réponse* », et j'ai proposé un petit jeu : quand on fait ces blagues sexistes, voir si le public rit de vous ou avec vous. Généralement, c'est avec.

Je me rappelle encore une scène d'accouchement – je devais aider quelqu'un à accoucher. Un réalisateur de 60 ans est venu expliquer à quatre femmes, qui étaient toutes passées par là, ce qu'étaient les contractions. Aucun problème, parce qu'il est réalisateur !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une audition est prévue ensuite avec des actrices qui voulaient être entendues à huis clos. Je vous propose de rester avec elles afin que nous puissions continuer à échanger dans ce cadre.

**Mme Anna Mouglalis.** D'accord.

Avant de passer au huis clos, j'aimerais parler de l'étape suivante : celle de la promotion des films, où on peut aussi se retrouver dans des situations assez délirantes. Je pense par exemple à une séance photo où on ne nous présente que de la lingerie ; cela n'a rien à voir avec le rôle, mais il est écrit dans le contrat que c'est obligatoire, et quand on est une jeune actrice, on pense qu'on ne peut rien refuser. De même, dans le cadre de la promotion du film *Merci pour le chocolat*, on m'a demandé, lors d'un salon du chocolat, d'être habillée d'une robe en chocolat dont les visiteurs pourraient se servir sur moi jusqu'à me dénuder. J'ai refusé. Mais il y a des choses qu'on ne sait pas pouvoir refuser.

Pour une sortie de film à l'étranger, je me suis aussi retrouvée, au Brésil, toute seule avec un distributeur qui m'a harcelée sexuellement. Puisque je voyageais seule avec lui, nos places dans l'avion étaient côte à côte, de même que nos chambres d'hôtel. C'était un enfer !

Cela va encore plus loin. Après la promotion, il se passe quelque chose de particulier pour les actrices : souvent, on utilise sur des sites pornographiques nos visages, collés sur des corps d'actrices porno, ou les images de nos scènes de nu, de représentation de la sexualité, sorties de leur contexte. Plusieurs personnes ont créé de tels sites, qu'elles monnaient – ou pas, d'ailleurs. Cette pratique, complètement illégale, avait déjà cours lorsque j'ai commencé. Ni les agents d'image, ni les agents artistiques, ni les producteurs, ni les réalisateurs ne s'en

inquiètent. On devient des objets pour la masturbation. Cela aussi dégrade énormément l'image des actrices. Les actrices font un métier, il faut qu'elles soient respectées. Quand on veut faire disparaître quelque chose du net, on peut. Pourquoi pas ça ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci beaucoup de vos témoignages édifiants et tout à fait utiles pour illustrer les débats de notre commission.

\*

\* \*

**35. Audition, ouverte à la presse, Mme Christine Abrossimov, administratrice de l'État, Mme Bariza Khiari, ancienne sénatrice de Paris et ancienne vice-présidente du Sénat, Mme Marie-France Olieric, gynécologue-obstétricienne, chef de pôle femme-mère-enfant du CHR de Metz-Thionville, et Me Rachel-Flore Pardo, avocate au Barreau de Paris, membres de la mission interministérielle sur les VSS dans les relations de pouvoir ou d'autorité (mardi 17 décembre 2024)**

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous entamons nos auditions de ce jour en recevant plusieurs des autrices du rapport de la mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir : Mme Christine Abrossimov, administratrice de l'État, Mme Bariza Khiari, ancienne sénatrice et ancienne vice-présidente du Sénat, M<sup>e</sup> Rachel-Flore Pardo, avocate au barreau de Paris, et le docteur Marie-France Olieric, gynécologue-obstétricienne, chef du pôle femme-mère-enfant du centre hospitalier régional (CHR) de Metz-Thionville.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Vous avez remis au gouvernement, le 18 novembre dernier, un rapport qui fait le triste constat que les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir constituent encore un fléau, y compris dans le champ qui nous intéresse. Vous formulez plusieurs propositions dont nous souhaiterions évoquer avec vous, notamment sur la coordination d'intimité, le conventionnement des chaînes avec l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), la création d'un label pour les entreprises vertueuses, la conduite d'enquêtes de victimation, la création d'une offre complémentaire au sein de la cellule du groupe Audiens.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Christine Abrossimov, Bariza Khiari, Marie-France Olieric et Rachel-Flore Pardo prêtent successivement serment.)*

**Mme Bariza Khiari, ancienne sénatrice et ancienne vice-présidente du Sénat.** Nous sommes heureuses de voir le sujet pris à bras-le-corps par la représentation nationale, notamment par les délégations aux droits des femmes du Sénat et de l'Assemblée,

dont l'intérêt et l'écoute ont été à la mesure de l'enjeu. Les tristes péripéties auxquelles nous assistons devant les tribunaux ou dans les médias montrent, s'il en était encore besoin, que le sujet est grave. Il méritait amplement une commission d'enquête.

L'équipe de la mission interministérielle incluait, outre les quatre personnes ici présentes, Christine Caldeira, secrétaire générale de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines, et Angélique Cauchy, sportive de haut niveau et présidente de l'association *Rebond*.

La lettre de mission, cosignée par la ministre de la culture, nous chargeait de dresser un état des lieux et d'établir des recommandations sur l'angle mort que sont les violences sexistes et sexuelles (VSS) sous relation d'autorité et de pouvoir, en excluant les mineurs. Notre mission portait sur tous les secteurs. La situation politique qui a suivi la dissolution ne nous a pas rendu la tâche facile puisque quatre ministres se sont succédé : l'idée a germé sous Isabelle Rome ; Bérengère Couillard a défini le cadre de la mission ; Aurore Bergé a proposé un calendrier ; finalement, le rapport a été remis à Salima Saa peu après sa nomination.

J'ai observé avec satisfaction que nos auditions avaient permis de faire bouger certaines administrations. Le ministère de la santé et le ministère des armées ont rapidement déployé des plans de lutte contre les VSS.

Je voudrais partager avec vous mes convictions, pour ne pas dire mes certitudes, sur certaines notions proches de votre sujet, à savoir l'égalité, les mécanismes de domination et d'emprise, le pouvoir, le respect et son absence.

À l'évidence, les inégalités créent un climat favorable aux VSS. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est donc participer à réduire ce fléau. Le combat pour la parité a été long et il a fallu légiférer sur la place des femmes dans les conseils d'administration. Il faut continuer. Pour ma part, je considère que l'égalité est toujours un combat, suivant le mot de François Mitterrand. Au terme de cette mission, nous sommes persuadées que l'égalité réelle est le préalable nécessaire à une lutte efficace contre ces violences. Ce point sera développé par Rachel-Flore Pardo.

Puisque vous nous interrogez sur la spécificité des violences dans le milieu du cinéma, du spectacle vivant et de l'audiovisuel, Marie-France Olieric vous fera part des similitudes entre ce secteur et ceux du sport et de la santé. Christine Abrossimov abordera le lien entre les situations de précarité et de vulnérabilité et l'exposition aux VSS, dont je peux d'ores et déjà vous dire qu'il est prégnant, et la question des statistiques.

Les mécanismes de domination sont les mêmes dans tous les secteurs. Ce sont 1,4 million de femmes qui ont déclaré avoir subi des violences sexistes et sexuelles hors cadre familial en 2021. C'est un véritable fléau. Seules 2 % de ces femmes ont porté plainte, ce qui interroge notre rapport à la justice. Rachel-Flore Pardo reviendra sur le concept d'emprise et sa prise en compte par la justice et sur l'impact de MeToo – question 11. Marie-France Olieric et Christine Abrossimov aborderont la manière dont ces situations pourraient être mieux repérées et comprises.

L'emprise a été décrite par Angélique Cauchy, sportive de haut niveau et membre de notre mission, qui a été violée de l'âge de 12 à 14 ans par son entraîneur. Cet homme, condamné depuis à dix-huit ans de prison, est parvenu à mettre sous son emprise l'enfant de 12 ans qu'elle était et d'autres jeunes sportives. Dans son livre, *Si un jour quelqu'un te fait du mal*, elle raconte cette histoire glaçante et dissèque le phénomène de l'emprise.

Angélique Cauchy m'a confié ce mot à votre intention : *« Le moment de la prise de conscience marque un tournant dans l'emprise. J'appelle cela la déprise. C'est le moment où l'on comprend que nous sommes en train de nous perdre et que nous devons reprendre le contrôle de notre vie. Il faut alors trouver des stratégies pour se défaire de l'emprise, pour reprendre son libre arbitre, sa liberté d'agir, sa liberté de pensée, pour ne plus être qu'un objet manipulé par le dominant et, en somme, se sauver. C'est donc à nous, société, d'être capables à la fois de mettre en place un cadre sûr pour empêcher que les phénomènes d'emprise apparaissent, mais aussi de former et repérer les signaux faibles et les signaler pour protéger les victimes. Cette chaîne de protection est l'enjeu crucial pour lutter contre les violences répétées dues à une position d'autorité et de pouvoir, que l'on soit un enfant sur un plateau de tournage, un sportif dans un centre de formation, un adolescent dans un conservatoire. Il est fondamental de veiller à ce que personne n'ait trop de pouvoir sur une autre personne. »*

Le pouvoir ne s'exerce pas uniquement dans le cadre d'un lien de subordination et de rapports hiérarchiques. Il se niche dans les partis politiques, entre élus et militants, entre élus et administrés, surtout dans des bastions détenus depuis longtemps où l'on croit que tout est permis et où règnent l'omerta et sa conséquence, l'impunité. Il se niche également dans les associations et les fondations, dans le rapport au bénévolat de gouvernance. Nous avons formulé quelques recommandations en la matière ; j'y reviendrai lors de nos échanges.

L'absence de respect vis-à-vis de l'autre dans un cadre de travail joue un rôle dans la montée de la violence dans la société. L'absence de respect en général gangrène le corps social au moment où les problèmes de violence et de sécurité, supposés ou réels, sont un élément important du débat public. Je suis heureuse que le terme « respect » fasse désormais partie de la grammaire de l'Organisation internationale du travail.

Après soixante-dix auditions et 140 personnes interrogées, je constate que la société est malade. Or, dans une société malade, il est nécessaire de poser des limites, voire – et je le regrette – de codifier les rapports sociaux dans l'entreprise et dans les institutions pour les apaiser. Le sexisme, qui est une marque de non-respect, est l'antichambre des violences faites le plus souvent aux femmes.

Depuis 2017, beaucoup a été fait : les acteurs de terrain s'accordent pour dire que le Grenelle des violences conjugales a permis des avancées majeures dans la lutte contre les violences intrafamiliales, mais force est de constater que nous sommes encore loin du compte. Christine Abrossimov fera un point sur l'efficacité et l'évaluation des politiques publiques ainsi que des formations. Marie-France Olieric évoquera la portée du droit applicable aux fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale et des statuts militaires.

Il s'agissait pour nous d'identifier les mécanismes à l'œuvre dans les relations d'autorité et de pouvoir. À cette fin, la matrice « prévenir, accompagner, repérer, sanctionner » nous a guidées tout au long des auditions et nous a permis de formuler une quarantaine de recommandations pragmatiques, dont quinze recommandations prioritaires dans le monde du travail et une dizaine dans les domaines particuliers que sont la santé, la culture, le sport et les institutions politiques. Toutes ces recommandations, et celles que votre commission ne manquera pas de faire, devraient éclairer la puissance publique. C'est le préalable à l'action.

**Mme Christine Abrossimov, administratrice de l'État.** Votre première question, qui était également la nôtre, portait sur le chiffrage du phénomène des violences sexistes et sexuelles. Nous venons justement de prendre connaissance d'une enquête ciblée commandée par la Société civile des auteurs multimédia réalisée en juillet et publiée la semaine dernière. À part ces données, il n'existe pas d'enquêtes spécifiques sur le milieu de la culture.

Il existe des enquêtes larges de victimation sur le ressenti en matière de violences sexistes et sexuelles grâce aux enquêtes annuelles conduites par le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI). Sa dernière publication, qui date du 14 novembre, révèle que plus de 1,4 million de personnes se sentent victimes de violences sexistes et sexuelles hors du cadre conjugal. Ces chiffres sont développés dans notre rapport, bien que nous nous soyons référées à l'enquête de l'année précédente. Les données de la gendarmerie et de la police indiquent que 84 000 plaintes ont été enregistrées pour des VSS hors du cadre conjugal en 2023, contre 40 000 en 2016. Dans ce large écart entre le nombre de cas de violence ressentie et le nombre de plaintes déposées, on retrouve le taux de 2 % de plaintes.

L'enquête GENESE (Genre et sécurité), réalisée en 2021, se focalisait sur les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. Les résultats, reproduits dans notre rapport, montrent l'ampleur du ressenti des violences.

Des enquêtes sectorielles ont été réalisées à l'initiative d'associations ou de fondations, à commencer par l'association *Donner des ELLES à la santé*, présidée par Marie-France Olieric ; le réseau « Élues locales » publie ponctuellement des enquêtes sur le milieu politique.

Dans l'ensemble, le bilan n'est pas satisfaisant. Nous manquons d'une approche régulière et complète des violences sexistes et sexuelles et de concepts harmonisés. La connaissance des VSS est encore lacunaire en France. De ce constat sont tirées deux recommandations : premièrement, il faut pérenniser et spécialiser par secteur les enquêtes de victimation du SSMSI ; deuxièmement, il faut reconduire en 2025 l'enquête GENESE, qui a le mérite de balayer l'ensemble du monde du travail et d'être harmonisée au niveau européen. Malheureusement, ces recommandations ont des implications budgétaires...

**Mme Marie-France Olieric, gynécologue-obstétricienne, chef du pôle femme-mère-enfant du CHR de Metz-Thionville.** Il existe des similitudes entre les domaines de la culture, de la santé et du sport. On y trouve la même image d'un corps banalisé, perçu comme un instrument de travail, ainsi que la notion de dépassement de soi et des autres et les épreuves qu'on lui impose à ce titre. On y trouve aussi les mêmes situations à risque : déplacements, partage des chambres d'hôtel, vestiaires souvent mixtes, travail de nuit ou en équipe restreinte, proximité des corps et des personnes. On peut y ajouter, ce qui vaut aussi pour le monde politique, la notoriété des individus en position d'autorité, qui leur confère une aura protectrice : ils sont intouchables par peur des représailles.

Ce contexte donne son sens à l'emprise, qui puise ses racines dans le caractère vulnérable et dépendant des personnes face à une figure d'autorité et de pouvoir. Les milieux que j'ai cités sont connus pour être sélectifs : on a peur d'être écarté car moins compétent, ce qui conduit à l'acceptation de certains comportements, sur le modèle du bizutage. On a le sentiment de ne pas avoir le choix et la certitude de ne pas pouvoir rester si l'on n'entre pas dans le moule.

Les violences physiques et les violences psychologiques forment un continuum. Elles peuvent coexister ou se succéder.

**Mme Rachel-Flore Pardo, avocate.** La mission a mis en lumière combien les situations de précarité, et plus largement de vulnérabilité, créent un terrain propice aux VSS. Certaines conditions d'exercice professionnel sont des facteurs de risque : le travail de nuit, les contrats précaires, la situation de stagiaire ou d'apprenti... Or on sait que les situations de précarité sont nombreuses dans le monde de la culture.

Plus largement, nous avons constaté l'impact des rapports encore trop déséquilibrés entre les femmes et les hommes sur les violences sexistes et sexuelles. Il est évident que tout rapport d'autorité rend la personne dominante susceptible d'abuser de son pouvoir. Ces rapports de pouvoir se retrouvent à tous les niveaux de notoriété et de responsabilité. Il n'y a pas que les stars mondialement connues ; des personnes moins célèbres peuvent également commettre des abus. Le pouvoir est relatif, c'est-à-dire qu'il existe dans une situation donnée par rapport à quelqu'un d'autre. Notre mission doit pousser chacun à s'interroger sur l'utilisation qu'il fait de son pouvoir et sur celle que les personnes de son entourage font du leur. Nous pouvons tous être témoins de situations de violence et agir pour y mettre un terme.

Nous formulons donc plusieurs recommandations pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ceux-ci étant plus souvent en position de domination que les femmes. Nous plaçons pour davantage de contrôle de l'application des lois du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Nous voulons également mieux armer tout un chacun : former les témoins à détecter les situations anormales, éduquer les jeunes à l'entrée ou à la sortie de l'université, imposer la formation de tous les adultes dans l'univers professionnel en créant un label « Agir contre les violences sexistes et sexuelles », étendre la conditionnalité des aides publiques à la mise en œuvre effective de mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles, former davantage les professionnels de la santé, de la justice et les membres des forces de l'ordre qui ont vocation à intervenir dans ces situations.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour vos travaux, qui entrent en résonance avec les nôtres. Il existe toutefois une différence entre le monde de la culture et les milieux du sport et de la santé, qui tient à la multitude d'employeurs. Dans le monde du sport, la fédération et l'entraîneur représentent une permanence dans la relation, ce qui ne veut pas dire que les personnes ne sont pas exposées aux violences. Dans le monde de la culture, les relations de travail sont extrêmement courtes, avec des équipes qui se reforment en permanence ; dès que le tournage est terminé, le collectif qui a constitué le film, avec tous ses rapports hiérarchiques et de responsabilité, disparaît. Les victimes ont donc un temps très court pour dénoncer ce qu'elles subissent. Les personnes qui se rendent coupables de faits de violence bénéficient du caractère flexible, malléable et éphémère de la relation.

**Mme Marie-France Olieric.** C'est exactement ce qui est ressorti des auditions d'Audiens et de l'ARCOM : le temps que la personne se rende compte qu'il arrive quelque chose sur le tournage, elle est passée à autre chose et ne veut plus en parler. Néanmoins, on retrouve la même chose dans le sport avec les saisons, et dans la santé où les étudiants changent de stage tous les six mois. Le caractère éphémère de l'emploi constitue un facteur de risque supplémentaire, même si l'envie d'oublier entre sans doute en ligne de compte.

**Mme Rachel-Flore Pardo.** Nous proposons de remédier à cette difficulté en étendant la possibilité de solliciter des ordonnances de protection hors cadre conjugal dans les cas où la personne s'estimerait en danger. Cela obligerait la justice à se prononcer dans un délai contraignant sur une éventuelle mise à l'écart de la personne accusée d'agression. Le responsable du tournage serait contraint d'appliquer la décision.

Depuis 2017, beaucoup a été fait contre les violences intrafamiliales, notamment le renforcement des ordonnances de protection et la création de pôles spécialisés sur les violences intrafamiliales. Celle-ci nous a inspiré une autre proposition : la création de pôles spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de relations de travail, qui confèreraient au juge des compétences tant pénales que prud'homales.

Notre mission a constaté que, dans l'intervalle entre la dénonciation des faits et les conclusions de la justice, chacun tâtonne pour concilier les principes fondamentaux que sont le respect de la présomption d'innocence, le respect accordé à la parole de ceux qui dénoncent les faits et la protection de chacun. Nous en avons conclu qu'il fallait accompagner davantage les enquêtes par la certification des instituts de formation sur les violences sexistes et sexuelles et des structures réalisant les enquêtes internes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Merci pour votre travail remarquable, dont le sujet recoupe le nôtre. Vous avez raison de distinguer pouvoir et notoriété : nous l'avons vu – Mme la présidente l'a rappelé –, des personnes sans notoriété ont du pouvoir et peuvent en abuser.

Vous avez mentionné quatre aspects : prévenir, accompagner, réparer, sanctionner. En ce qui concerne l'accompagnement et la protection de la victime, nous avons vu dans le cas du cinéma que, du fait du rythme de cette activité, les personnes peuvent n'être en contact que brièvement avec les auteurs de violences, mais peuvent aussi le rester. Or les enquêtes administratives rendues obligatoires par le code du travail ne sont pas cadrées ; le flou est complet. Cela pose des problèmes. Le code du travail dit seulement qu'il faut faire une enquête ; il ne dit pas comment, ni dans quel délai. Le législateur pourrait-il y faire quelque chose ?

Quand une victime dénonce un auteur de violences sur un film, si elle ne dépose pas plainte, l'assurance ne fonctionne pas. Cela n'encourage personne à se protéger ni à porter plainte. 2 % des victimes seulement portent plainte : c'est un vrai sujet. L'ordonnance de protection pourrait aussi déclencher l'intervention des assurances. Là, c'est la justice qui tranche : ce n'est pas la même chose. De plus, la justice prend cette mesure à titre conservatoire : une ordonnance de protection n'est pas une condamnation, elle sert à protéger la victime. Votre proposition va donc tout à fait dans le bon sens.

**Mme Christine Abrossimov.** Les enquêtes sont prévues et cadrées par le code du travail. Elles le sont aussi dans la fonction publique, au niveau du socle législatif, mais surtout en pratique et sous forme de guides. Nous avons pu nous appuyer de manière tout à fait intéressante sur les travaux des différents départements ministériels qui ont établi un guide de formation sur les VSS pour les responsables des ressources humaines, managers, partenaires sociaux et services de médecine de prévention. Il s'y est récemment ajouté un marché interministériel de formation aux différents volets des violences sexistes et sexuelles, qui prévoit des modules pour les référents, pour les managers, pour apprendre à conduire une enquête.

Le sujet est donc sur la table. Je ne sais pas si, dans cette matière, le niveau de la loi est pertinent ; en revanche, tout ce qui encourage la formation peut relever de la loi. Par exemple, le code de la santé publique ne prévoit pas de formation obligatoire sur les VSS pour le corps médical ; on pourrait l'y intégrer.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre réponse montre bien que les choses sont plus encadrées dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ce qui y est prévu est majoritairement de niveau réglementaire. Nous, législateur, pouvons aussi proposer dans un rapport que soient pris des décrets. Mais, dans le privé – nous en avons des exemples, on le voit dans un certain nombre de cas où il y a eu des crises –, les enquêtes n'ont pas toujours été faites de façon cohérente, pertinente ou efficace. Comment leur donner un cadre ?

**Mme Marie-France Olieric.** Le cadre existe dans les textes – les accords de 2013 et de 2018, la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la loi du 19 juillet 2023

visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Mais il est insuffisant dans la pratique. Vous l'avez très bien dit : soit les enquêtes administratives ne sont pas faites, soit elles sont mal faites. On veut attendre l'enquête judiciaire, donc on laisse la victime avec l'auteur – dans tous les milieux – ou, pire, on la déplace, ce qui représente une double peine. Si les enquêtes sont mal faites, c'est parce que les gens ne sont pas formés. Les plans Égalité, les référents Égalité, les cellules de lutte contre les violences sexistes et sexuelles prévus par la loi sont souvent des coquilles vides, aussi bien dans le public que dans le privé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je voudrais revenir à la question du pouvoir, centrale dans l'exposition au risque de violences sexistes et sexuelles. Hier, nous avons auditionné des actrices qui ont un nom et du pouvoir dans le milieu et qui décrivaient pourtant une série de violences auxquelles elles ont été confrontées qui défient vraiment l'entendement. Il existe bien un ensemble de dispositifs, mais ils sont pour l'instant inefficaces.

Comment changer quelque chose qui est présenté comme étant à la racine de l'acte de création ? À la tête de festivals, on trouve des personnes qui ont un mandat à vie ou face auxquelles il n'y a aucune espèce de contre-pouvoir. Avez-vous observé la même chose dans d'autres secteurs ? Si oui, que proposez-vous dans votre rapport pour limiter le pouvoir ?

**Mme Rachel-Flore Pardo.** Cela rejoint la question de la formation : il faut que l'entourage puisse donner l'alarme quand il est témoin de situations anormales ; mais, pour cela, il faut pouvoir déterminer ce qu'est une situation anormale. Or on a échoué à nous transmettre les limites entre ce qu'on peut accepter et ce qu'on doit refuser.

Il y a aussi la question de la sanction : quand une personne abuse de son pouvoir, l'utilise sans limite, comment le lui retirer ? Cela engage la sanction administrative ou disciplinaire, qui peut intervenir en dehors d'une sanction pénale ou judiciaire et pourrait être le fruit d'une enquête interne ou externe, en tout cas d'une enquête *ad hoc*. Encore faut-il que cette enquête soit conduite convenablement, c'est-à-dire qu'elle respecte les principes d'équité et d'efficacité.

Voilà pourquoi nous sommes favorables à ce qu'un organisme indépendant certifie les entreprises qui ont fait une sorte de business de la formation et de la prévention en matière de violences sexistes et sexuelles ainsi que de la conduite de ces enquêtes. Il faut aussi un cahier des charges détaillé pour guider cette dernière.

Est-il nécessaire d'en passer par la loi ? C'est une question qu'on peut se poser.

**Mme Bariza Khiari.** En effet, la formation est un marché florissant sur lequel, en ce moment, il y a de l'argent à se faire. Ce marché n'est pas encadré et les compétences, à l'évidence, y font défaut. Ce n'est pas digne d'un pays comme le nôtre. La certification est donc très importante à nos yeux.

Dans notre rapport, nous recommandons la conditionnalité des aides, y compris celles versées aux partis politiques. Elle s'applique en matière de parité ; pourquoi pas à ce fléau ? Le dispositif pourrait être géré par les bureaux des assemblées, devant lesquels les partis politiques rendraient compte de ce qu'ils font en matière de formation continue, lors de congrès, de grandes manifestations, etc. Quand on touche au portefeuille, tout devient plus facile.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La certification est intéressante parce que la formation a trait au volet de la prévention, qui fonde tout le reste.

Sur ce point, je m'interroge sur le degré de prise de conscience de notre société quant à ces sujets. Je suis très frappé de l'existence d'effets rebond en la matière. Dans les années 2000, il y avait eu tout un débat sur les salles de garde dans les hôpitaux – ce qui s'y passait, le droit de cuissage, etc. C'est aussi à cette époque que Maria Schneider avait dénoncé le film de Bertolucci. Puis il y a eu Adèle Haenel, quelques années plus tard. À chaque fois, on se dit qu'on va progresser. Le Grenelle des violences a aussi permis des avancées, vous l'avez dit. Nous avons changé nos lois. Mais culturellement, y est-on ? La société est-elle suffisamment acculturée à la question des violences sexistes et sexuelles ?

**Mme Marie-France Olieric.** J'allais justement parler d'acculturation. Elle se fait par soubresauts, comme vous l'avez très bien dit. De temps en temps, il arrive quelque chose, un hashtag MeToo – médias, santé, etc. – apparaît, et puis ça passe et tout le monde reprend sa vie d'avant. On s'habitue à tout : aux fresques de salle de garde, qu'on ne voit plus, et même au droit de cuissage.

C'est ce contre quoi il faut lutter, à deux niveaux, que j'appelle – peut-être par déformation professionnelle – la prévention primaire et la prévention secondaire. La prévention primaire consiste à former tout le temps, à chaque étape de la vie, en se servant de tous les leviers pour que les personnes ne deviennent pas des victimes. La prévention secondaire repose sur la sanction des gens en poste – le stock, autrement dit – dont il faut changer la culture. Ce sera probablement moins facile pour eux que pour les plus jeunes ; mais c'est surtout contre eux qu'il faut lutter, comme s'il fallait plusieurs rappels.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comme un vaccin contre le sexisme.

**Mme Marie-France Olieric.** Oui, avec beaucoup de piqûres de rappel !

Il faut former les gens qui sont en position de pouvoir, mais pas seulement : il faut former tout le monde, car les lanceurs d'alerte sont aussi importants que les victimes.

**Mme Bariza Khiari.** La distinction entre stock et flux est importante.

On hésite beaucoup à donner de la publicité aux actes répréhensibles, mais nous ne nous en sortirions pas autrement, car ces attitudes sont culturelles. Il faut enseigner le respect dès les petites classes, comme dans les pays nordiques.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais nous n'allons pas attendre que les élèves de maternelle deviennent adultes : il faut agir avant.

**Mme Rachel-Flore Pardo.** Un autre enjeu, important à mes yeux d'avocate, est la justice et la culture de l'impunité. Le taux très bas de dépôt de plainte n'est évidemment pas sans lien avec le taux de classement sans suite, bien trop élevé. Pendant des années, la justice n'a pas été armée pour connaître des faits de violences sexistes et sexuelles. Pour cette raison, la confiance des victimes en la justice est abîmée et il nous faut la réparer. C'est pourquoi nous demandons que l'on donne davantage d'outils à la justice pour prendre en charge la spécificité de ces cas.

Se pose notamment la question de l'accès à la justice, car ce qui est déterminant pour faire vraiment baisser le taux de classement sans suite, c'est de réduire le délai entre les faits et la saisine de la justice. Comment ? Il y a un enjeu financier. L'aide juridictionnelle devrait être ouverte dès le dépôt de plainte. Il faut aussi se demander comment embarquer les mutuelles et les assurances pour qu'elles couvrent mieux les frais impliqués par la prise en charge des VSS et par les actions judiciaires.

S'y ajoute la question, trop longtemps oubliée ou occultée, de la formation des experts psychologues et psychiatres. D'eux dépend le chiffrage des éventuels dommages et intérêts ; or l'aléa dans l'allocation de ces derniers est beaucoup trop grand.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est un scandale de la justice actuelle.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Dans vos quinze recommandations prioritaires, je n'ai rien vu sur l'éducation au rapport au pouvoir dès le plus jeune âge. La question de l'agression sur mineur est revenue à plusieurs reprises lors de nos auditions. Si vous n'avez pas abordé ce point, est-ce dû à votre feuille de route initiale ? Peut-être fait-il l'objet d'annexes ?

À propos de l'ARCOM, je n'ai rien vu non plus sur la publicité en tant que telle, qui véhicule le virilisme brutal et dominateur et la sexualisation permanente du corps de la femme, à la source des imaginaires et de la banalisation de la violence. Avez-vous formulé des recommandations spécifiques à ce sujet ?

**Mme Aurore Bergé (EPR).** Je faisais partie des membres du gouvernement – en nombre inédit – qui avaient lancé votre mission. Je saisis l'occasion de vous remercier publiquement de ce travail pluridisciplinaire, complémentaire de notre commission d'enquête.

Puisque celle-ci est parlementaire, je m'intéresse surtout aux évolutions législatives nécessaires. J'insisterai donc sur vos propositions en matière judiciaire, en particulier concernant les pôles spécialisés, une construction très récente en ce qui concerne les violences intrafamiliales. Pourquoi vouloir en créer de nouveaux plutôt qu'étendre ceux qui existent, qui embrasseraient ainsi l'intégralité des violences sexuelles, y compris hors du cadre familial ?

Il est exact que les modalités de l'aide juridictionnelle peuvent être un frein lorsqu'il s'agit pour les victimes d'ester en justice et de tenir pendant une période souvent très longue. Y aurait-il d'autres choses à améliorer dans la prise en compte du parcours judiciaire ?

Vous préconisez que tout classement sans suite fasse l'objet d'un rendez-vous avec la victime pour lui en expliquer les raisons. Le fait de donner des explications serait en effet décisif pour améliorer le rapport très dégradé de nos concitoyens à la justice.

**Mme Christine Abrossimov.** Audiens, groupe de protection complémentaire créé par les partenaires sociaux de la culture, me semble apte à faire évoluer son offre pour mieux identifier les risques de VSS et inclure à son socle ou à ses options une protection financière couvrant les différentes dépenses afférentes, au-delà de celles que vise l'aide juridictionnelle.

Nous avons entendu l'ARCOM et obtenu d'elle une réponse très structurée, reproduite dans le tome 2 de notre rapport, consacré aux contributions des personnes auditionnées. Nous avons deux types d'interrogation qui sont devenues des recommandations.

Premièrement, en tant qu'autorité administrative indépendante, au sein de son champ de compétence, l'ARCOM pourrait être beaucoup plus proactive dans l'utilisation de ses différents leviers de sensibilisation et de communication. Elle en a énormément – un site, des newsletters, beaucoup d'événementiel – et touche un grand public. Je pense qu'elle est tout à fait prête à développer cette dimension.

Deuxièmement, pourquoi ne pas réfléchir, avec toutes les précautions et l'encadrement requis de la part du ministère et des partenaires sociaux, à une extension de ses compétences ? Elle intervient s'agissant de l'image de la femme dans les productions, mais

elle n'entre pas dans les boutiques, dans la façon dont les différentes entreprises de son périmètre traitent le sujet des violences sexistes et sexuelles. Pourquoi ne pas lui confier un rôle de prévention et de sanction en la matière ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous auditionnons ses représentants demain ; nous leur poserons la question.

**Mme Bariza Khiari.** Les mineurs ont été exclus du champ de notre étude. Angélique Cauchy, sportive de haut niveau qui a créé l'association *Rebond* et fait partie de notre mission, a beaucoup travaillé sur cette question et fait beaucoup de sensibilisation dans les écoles. C'est une femme absolument remarquable.

La notion de respect est essentielle. De tels mots ne s'utilisent pratiquement plus dans le langage courant. Le respect doit pourtant s'apprendre dès le plus jeune âge – les pays nordiques nous donnent l'exemple en la matière. Il doit exister partout entre les hommes et les femmes. Je le répète, l'absence de respect entre les hommes et les femmes dans l'entreprise gangrène le corps social. L'impression de violence et d'insécurité dans la société peut aussi être la conséquence de propos tenus dans le cadre du travail, du bénévolat ou de l'activité politique. Il y a ceux qui manquent de respect et ceux qui subissent ce manque de respect ; les uns sont peut-être en souffrance, mais les autres le sont davantage. Quand ces personnes quittent le travail pour entrer dans la vie sociale, ces phénomènes y entrent avec eux.

**Mme Rachel-Flore Pardo.** Notre souhait est d'aider à réconcilier les victimes de violences sexistes et sexuelles avec la justice et à restaurer une confiance brisée par des années d'impunité en armant la justice pour qu'elle prenne mieux en charge ces faits.

Quand on en est victime dans le cadre d'une relation de travail, on introduit une action à la fois devant le conseil des prud'hommes et devant le juge pénal. De même, jusqu'à présent, lorsque les faits se produisaient dans le cadre du couple ou de la famille, on saisissait à la fois le juge aux affaires familiales et le juge pénal. Cette multiplicité des actions est pour les victimes une charge mentale et financière trop lourde.

Si nous avons pensé à de nouveaux pôles, c'est parce que la compétence du juge prud'homal est différente de celle du juge aux affaires familiales. Néanmoins, on pourrait aussi envisager, dans le cadre de l'expérimentation que nous préconisons, de mêler ces deux aspects et de prévoir un pôle spécialisé dans les violences sexistes et sexuelles. En tout cas, il faut bien prendre en compte la spécificité de la compétence prud'homale.

J'alerte aussi sur un autre problème : depuis 2017 et le mouvement MeToo, on a mis derrière les mots de violences conjugales toutes les violences sexistes et sexuelles, au point d'occulter parfois les VSS hors cadre conjugal. Dans la formation des magistrats, dans les fascicules mis à la disposition des forces de l'ordre, on ne parle que de violences conjugales. Pourtant, en dehors du couple, les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre des formes bien plus diverses et subtiles. Voilà pourquoi nous tenons à ce que l'expression « violences sexistes et sexuelles » soit mise en avant – en plus de la mention des violences conjugales et non pour occulter celles-ci.

Une chose encore. Quand des personnes déposent une plainte contre d'autres qui sont connues, qui ont du pouvoir, on entend souvent dire sur les plateaux de télévision que c'est sûrement pour de l'argent. En réalité, malheureusement, les victimes de violences sexistes et sexuelles n'ont pas grand-chose à gagner à porter plainte. Pourtant, il serait normal qu'elles le fassent pour de l'argent, car notre système répare les souffrances par une indemnité financière. Or, en la matière, l'aléa est trop grand, du fait du coût mis à leur charge en l'absence d'aide

juridictionnelle au moment du dépôt de plainte, du fait de la couverture assurantielle insuffisante et à cause d'expertises elles-mêmes aléatoires.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Merci beaucoup de vos travaux, qui nous donnent beaucoup de pistes.

Vous avez parlé de l'éducation à la sexualité ; c'est un élément important qu'il est bienvenu de défendre dans la période actuelle.

J'apprécie que vous ayez mis l'accent sur les enquêtes internes, car entre l'éducation et le pénal, dont on parle sans cesse, les obligations issues du code du travail sont souvent très méconnues. Mais que se passe-t-il ensuite ? Où va le signalement ?

Dans le monde de la culture, par exemple, je me suis tout de suite posé la question à propos de la cellule Audiens. Il n'y a rien de pire que de créer une cellule d'écoute sans se doter pour la suite de tout un processus allant jusqu'à la sanction : le dispositif devient une boîte noire, et c'est aussi ce qui décourage les victimes. Avez-vous des réponses à cette question ou des préconisations, notamment dans le secteur de la culture ? Les signalements pourraient par exemple être transmis au CNC (Centre national du cinéma) pour ce qui concerne le cinéma.

À propos des classements sans suite, les rapports de pouvoir sont-ils suffisamment pris en compte dans les enquêtes ? Si non, cela relève-t-il des directives à donner aux personnels d'enquête et aux magistrats ou de la définition pénale du viol, à laquelle il faudrait peut-être ajouter les situations d'emprise et les rapports de pouvoir ?

**Mme Marie-France Olieric.** Mal menées, les enquêtes n'aboutissent pas à des sanctions, ou rarement. Mais le problème est aussi le défaut d'affichage des sanctions. Nous préconisons donc une publication annuelle – non nominative – des sanctions par les entreprises, qui permettrait une libération de la parole et une prévention secondaire évitant de nouvelles agressions.

**Mme Rachel-Flore Pardo.** C'est au moment de la caractérisation de l'élément préalable, c'est-à-dire de la contrainte morale, qu'il serait intéressant de définir la notion d'emprise. Cela nécessite-t-il de modifier la définition du viol ? À titre personnel, je suis favorable à l'ajout du terme de consentement, mais sans qu'il remplace les quatre critères existants, car à être trop précis, on risque d'exclure certaines situations ; il faut être très vigilant à ce sujet.

En revanche, il convient d'améliorer encore la formation des enquêteurs comme des magistrats à la caractérisation de ces situations de contrainte morale, notamment dans le cadre de rapports de pouvoir favorables à une emprise.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En ce qui concerne la prévention secondaire par les sanctions et leur affichage, ne pourrait-on imaginer un baromètre national régulier des VSS, comme je l'avais proposé pour le harcèlement scolaire ?

La cellule Audiens pourrait-elle proposer une aide juridictionnelle ? Ne pourrait-on rendre obligatoire, à certains moments, l'assistance d'un avocat lors du dépôt de plainte ? Car, on le sait, c'est à ce moment que tout se joue : le juge regarde à peine une plainte qui est mal écrite ou mal documentée. Il faudrait donc un accompagnement de la plaignante tout au long de la démarche.

**Mme Bariza Khiari.** Des associations font ce travail. Peut-être faudrait-il les aider davantage. Elles sont nombreuses, mais ce secteur est très éclaté. Ce manque de coordination est regrettable.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il n'y a pas de coordination ni de politique publique à la hauteur des enjeux.

Merci beaucoup pour vos travaux, ainsi que pour les éléments que vous nous avez apportés et qui nous seront très utiles pour établir nos conclusions.

\*

\* \*

**36. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant des critiques de cinéma : Mme Guillemette Odicino, journaliste, critique et cheffe de la rubrique cinéma à *Télérama*, M. Serge Toubiana, écrivain, ancien directeur des *Cahiers du cinéma*, ancien directeur général de la Cinémathèque française et ancien président d'Unifrance, et M. Marcos Uzal, rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma* (mardi 17 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos travaux avec une table ronde sur le thème de la critique de cinéma, en recevant : M. Serge Toubiana, écrivain, ancien directeur des *Cahiers du cinéma*, ancien directeur général de la Cinémathèque française et ancien président d'Unifrance ; Mme Guillemette Odicino, cheffe de la rubrique cinéma à *Télérama* ; et M. Marcos Uzal, rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma*.

Je vous remercie de participer aux travaux de notre commission d'enquête qui cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Nous avons le sentiment que, jusqu'à une période assez récente, la critique de cinéma a contribué à encenser certains réalisateurs et acteurs pourtant problématiques en raison de comportements parfois connus de tous, comme dans le cas de Gérard Depardieu, ou en raison de l'image que leurs œuvres véhiculaient des femmes, notamment de très jeunes femmes, comme dans le cas du *Dernier tango à Paris*. Ces critiques très élogieuses ont construit des monstres sacrés, ce qui a constitué un obstacle quasi insurmontable à la libération de la parole.

Certains magazines ont d'ailleurs fait leur *mea culpa* depuis MeToo et je doute que de telles critiques puissent encore exister. Néanmoins, nous souhaitons vous entendre sur ce point, comme sur la façon dont vous pouvez contribuer à la libération de la parole. L'actualité de la Cinémathèque française nous donnera également matière à débat.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Guillemette Odicino, M. Serge Toubiana et M. Marcos Uzal prêtent successivement serment.)*

**Mme Guillemette Odicino, journaliste, critique, cheffe de la rubrique cinéma à *Télérama*.** Une partie de votre introduction concerne mon journal puisque ma rédactrice en chef, Valérie Hurier, a publié un texte en ouverture de *Télérama* au moment de la révélation de l'affaire Godrèche-Jacquot. Elle y disait à quel point *Télérama* regrettait d'avoir soutenu aveuglément l'œuvre de Benoît Jacquot, d'avoir encensé ses films, y compris lorsqu'il apparaissait clairement que sa relation avec Judith Godrèche était problématique. À l'époque, je n'appartenais pas à la rédaction de *Télérama*, pas plus que nombre de mes actuels collègues, mais ces critiques élogieuses ont été écrites à un moment où le milieu du cinéma savait que Benoît Jacquot était en couple avec Judith Godrèche – la notion de couple étant ici ô combien discutable. *Télérama* a été l'un des rares titres, sinon le seul, à publier un texte pour dire ses regrets, et je suis contente qu'il l'ait fait. Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons plus faire abstraction de ce que nous savons de l'intimité de certaines personnes quand nous parlons de leur œuvre – nous ne pouvons plus en rester à ce que l'écran nous montre.

**M. Serge Toubiana, écrivain, ancien directeur des *Cahiers du cinéma*, ancien directeur général de la Cinémathèque française, ancien président d'Unifrance.** Entré très jeune aux *Cahiers du cinéma*, j'y suis resté jusqu'en l'an 2000, époque à laquelle j'ai rejoint Marin Karmitz, le fondateur de MK2, pour l'aider à promouvoir le catalogue de films de François Truffaut, qu'il venait d'acquérir. De 2003 jusqu'à février 2016, j'ai dirigé la Cinémathèque française. En juin 2017, j'ai été élu président d'Unifrance, poste que j'ai occupé jusqu'en juin 2023.

Mon passé critique est très important puisqu'il m'a formé. Quand je suis arrivé aux *Cahiers du cinéma*, la critique était à 90 % masculine et le cinéma français était à 95 % masculin. Il n'y avait qu'une femme critique à la revue, Sylvie Pierre. En tant que journaliste, critique et citoyen, j'ai été le témoin d'une évolution lente mais sûre vers une plus grande représentation des femmes dans tous les métiers du cinéma, y compris la réalisation des films, ainsi que dans la critique. Je pense que c'est le développement des études universitaires sur le cinéma qui a conduit beaucoup plus de jeunes femmes à se tourner vers la critique, et notamment vers les *Cahiers du cinéma*, qui jouissaient d'un prestige lié aux années 1950-1960 et à la naissance de la Nouvelle Vague, elle-même essentiellement masculine – excepté Agnès Varda qui en était en quelque sorte une amie, une cousine, une voisine.

Je viens de cette époque-là. J'ai fait moi-même entrer beaucoup de jeunes femmes critiques aux *Cahiers du cinéma*, parce que cela me semblait normal et qu'elles avaient du talent. On pouvait alors compter sur les doigts des deux mains les réalisatrices de cinéma en France. La plus connue était Agnès Varda. Il y avait aussi Nelly Kaplan, Liliane de Kermadec et Chantal Akerman, cinéaste belge très soutenue par notre revue. Au milieu des années 1980 est arrivée la génération de la Fémis, l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son. Cette école a produit de jeunes réalisatrices très talentueuses, dont Sophie Fillières qui a disparu à l'été 2023. J'ai eu la chance de la connaître et d'être son ami. Elle avait un talent fou. Elle venait de terminer la réalisation de son dernier film, *Ma vie ma gueule*, qui est sorti il y a quelques mois. Toutes ces professions se sont peu à peu féminisées, au cours de cette évolution lente mais sûre dont j'ai été le témoin, ce qui a fait du bien au cinéma et à la critique.

J'en viens à votre question. La revue que j'ai eu la chance et l'honneur de diriger est une revue critique : ce que nous appréhendions, c'était les œuvres. Lors de la sortie de *La Désenchantée* en 1990, nous avons mis une photo de Judith Godrèche en couverture – c'est un plan du film. Dans l'éditorial, j'écrivais notamment ceci : « *Le beau visage qui illustre ce mois-ci la couverture des Cahiers, c'est celui de Judith Godrèche. Voilà une jeune comédienne dont on n'a pas fini d'entendre parler. On se souvient qu'elle jouait Juliette, cette jeune fille de quinze ans dans le film de Doillon. Elle y était l'objet privilégié du regard du metteur en*

*scène-acteur (Doillon lui-même), mais un « objet » toujours fuyant, refusant d'être prisonnière du « plan » – le mot est ici employé dans les deux sens du terme – établi par le cinéaste.*

« Avec *La Désenchantée*, Judith Godrèche confirme qu'elle est une comédienne totalement insolite (son apparition d'adolescente fait penser à celle de Sandrine Bonnaire, il y a sept ans, dans *À nos amours*). Qu'elle est aussi l'une des plus douées du cinéma français actuel. »

Quand je vois *La Désenchantée*, en tant que critique et rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma*, je vois le film. Je ne sais pas, je ne pouvais pas connaître, nous ne pouvions pas connaître les relations intimes entre un metteur en scène et son actrice, qu'il s'agisse de Benoît Jacquot et Judith Godrèche, ou de Jacques Doillon et les femmes de sa vie – il y en a plusieurs, je crois. C'est vraiment fondamental. Nous n'étions pas des journalistes people, nous étions des critiques de cinéma. Si l'on veut caractériser les *Cahiers du cinéma*, on peut dire qu'il s'agit d'une revue de réflexion sur les œuvres. C'est aussi de cette manière que nous avons regardé le film de Bernardo Bertolucci. Voilà ce que je voulais dire en préambule pour situer la position dans laquelle j'étais il y a trente, trente-cinq ou quarante ans.

**M. Marcos Uzal, rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma*.** Nous parlons ici d'une revue, pas d'une institution : aux *Cahiers du cinéma*, nous sommes porteurs d'une histoire, à laquelle nous sommes fidèles jusqu'à un certain point, mais nous ne sommes pas responsables de toute cette histoire. L'une des beautés de la revue est d'ailleurs de ne jamais avoir été imperméable à l'époque, aux mouvements politiques, aux changements de regard. Elle a connu des périodes plus ou moins radicales. L'une de ses forces est de ne jamais être cynique par rapport à l'époque.

Lorsque Judith Godrèche a fait ces révélations, nous avons publié un communiqué en ligne, intitulé « La critique en question », que j'ai cosigné avec Julie Lethiphu, directrice générale de la revue. Cela n'avait rien de difficile : c'était le prolongement d'une réflexion que j'ai engagée à mon arrivée en mai 2020, en décidant notamment de constituer un comité de rédaction paritaire, ce qui n'était pas simple parce que les femmes restent minoritaires dans le métier de critique – nombre de celles qui écrivent dans la revue ont effectivement été recrutées à l'université. Pour moi, il était essentiel que ce comité soit paritaire car notre travail consiste à regarder des œuvres et que les regards doivent être multiples en termes de genre et de génération.

Ce que dit ce communiqué par rapport à notre objet que constituent les œuvres, c'est que nous sommes des critiques, pas des journalistes d'investigation. Mais, puisque les *Cahiers du cinéma* et la critique ont été pris à partie, notamment par Judith Godrèche, nous prenons acte du fait que nous ne pouvons pas aujourd'hui regarder des œuvres en ne voyant que la sublimation, sans tenir compte des conditions de tournage ou des rapports que peuvent entretenir un réalisateur et une actrice. Au fond, c'est lié à la pensée des *Cahiers du cinéma* : Jacques Rivette ne disait-il pas que chaque film était un documentaire sur son propre tournage ? Les films ne sont pas des objets clos ; la beauté du cinéma est d'être traversé par ses conditions de tournage.

On pointe du doigt la sacralisation et le culte de l'auteur. Mais les cinéastes et les acteurs ne sont pas célébrés uniquement par la critique ! Que je sache, Gérard Depardieu était une star en France : il serait étrange de prétendre que seule la critique a contribué à le sacraliser. Ce que la critique a sacralisé, c'est peut-être l'idéalisation d'un geste : le rapport du réalisateur avec l'actrice, inspiré du peintre et de son modèle ou de l'idée de la muse. Cela a donné de très belles choses dans l'histoire du cinéma, comme le rapport entre Joseph von

Sternberg et Marlène Dietrich, ou entre Jean-Luc Godard et Anna Karina. Cela a aussi donné des choses terribles. Dans le rapport entre un réalisateur et son actrice, dans la manière dont il la regardait et la manipulait, il y a eu quelque chose dont la critique n'a vu que la sublimation.

On a donc idéalisé ce geste. C'est ce que dénonçait Judith Godrèche en disant : vous qui avez tant célébré *La Désenchantée* ou *La Fille de 15 ans*, vous n'avez pas vu qu'une horreur se passait sur l'écran. Je n'ai pas revu ces films, notamment *La Fille de 15 ans*, que je serais curieux mais sans doute très gêné de revoir. Nos regards changent sur ce point précis : la manière dont un réalisateur regarde son actrice. Dans ce communiqué, nous avons voulu dire que la critique avait été dans une forme d'idéalisation. Nous n'allons pas nous mettre à mener des enquêtes ou à nous renseigner à chaque fois sur les conditions précises de tournage, mais nous allons être attentifs et même peut-être ne plus supporter un type de regard porté sur les actrices.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour ces propos liminaires. Pour ma part, il me semble déjà problématique de parler du réalisateur et de « son » actrice : cela ne situe pas la relation au bon endroit.

Vous êtes l'un des maillons essentiels du système et de la valorisation d'une œuvre, même si vous n'êtes bien sûr pas le seul. Dans l'affaire qui le concerne, Gérard Depardieu a bénéficié d'un soutien fort, écrit et public du monde du cinéma, alors qu'il n'y a pas eu un mot pour Charlotte Arnould et les personnes qui l'ont accusé, qui ont pris la parole. Pourquoi y a-t-il eu ce réflexe de soutien à Gérard Depardieu ? Pourquoi n'y a-t-il pas eu juste le temps de l'écoute et du respect des paroles de ces femmes ?

**Mme Guillemette Odicino.** Ce soutien nous concerne assez peu puisqu'il n'a pas été le fait de la presse, mais de certaines personnalités du cinéma français, de gens dont on peut dire qu'ils ne sont plus très jeunes, qu'ils appartiennent à une certaine génération. Certains signataires ont d'ailleurs demandé ensuite à retirer leur nom de cette liste un peu étrange quand ils se sont rendu compte à quel point c'était ridicule d'avoir signé ce soutien. En revanche, la presse n'a évidemment pas pris la défense de Gérard Depardieu. Pour notre part, à *Télérama*, nous avons systématiquement repris les accusations le concernant et résumé la parole des victimes et de celles qui prenaient la parole contre lui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ma question s'adressait davantage à M. Toubiana.

**M. Serge Toubiana.** Pour ma part, j'ai signé cette pétition – peut-être trop vite, mais je n'ai pas retiré ma signature parce que je trouve que c'est encore pire de se dédire. J'assume.

Depardieu, c'est un peu le veau d'or. Il a été encensé pendant des décennies comme un immense acteur – sans doute le plus grand, pour moi, du cinéma français. Et le voilà tout à coup comme un animal à terre. Mon éducation me porte à penser que la justice va faire son travail. Elle a d'ailleurs commencé à le faire puisqu'il a été convoqué au tribunal. Il ne s'est pas présenté à l'audience et a obtenu un report pour des raisons de santé, mais il sera contraint de comparaître. La justice fera la part des choses. J'ai toujours confiance dans la justice de notre pays, la France.

Il y a plus de vingt ans, j'ai été l'auteur d'un film sur Depardieu. À cette occasion, je suis allé sur certains tournages, notamment sur celui du très beau film de Maurice Pialat, *Sous le soleil de Satan*. J'étais vraiment curieux de voir comment Pialat et Depardieu travaillaient ensemble. En tant que témoin extérieur, j'ai vu Depardieu, ce monstre sacré : il enveloppait le tournage, c'était physiquement impressionnant. Il était très complice avec Pialat, ça rigolait

beaucoup. Cette complicité entre hommes pouvait avoir quelque chose de malaisant, mais je ne sais rien de ses pratiques. De nombreux témoignages le décrivent mettant la main ici ou là, d'une manière indécente pour les victimes, hommes ou femmes. Mais je ne suis pas juge.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Revenons sur l'histoire des *Cahiers du cinéma*, revue où Godard, Truffaut, Rohmer, Rivette et Chabrol ont commencé leur carrière en tant que critiques. Dans cette famille, Agnès Varda était la cousine, avez-vous dit, monsieur Toubiana. Dans ce qui tient donc tout de même de l'entre-soi, on critique les films, on en met certains en avant, on en détruit d'autres – à l'époque, une mauvaise critique dans *Les Cahiers du cinéma* pouvait conduire à la mort professionnelle d'un réalisateur.

Vous défendiez une vision du geste cinématographique, vous portiez une appréciation sur l'esthétique d'un film, sa construction, son montage, son rapport à la musique. Or le monde du cinéma se revendique comme septième art, et l'art est le reflet d'une société. Pour évaluer un film, il faudrait donc traverser l'écran pour aller sur le terrain et voir comment il est fabriqué. Pourquoi ne l'avez-vous jamais fait ? À cet égard, j'établirais un parallèle avec l'histoire et l'historiographie. L'histoire s'est longtemps résumée à des faits et des dates, jusqu'à ce que Marc Bloch et les historiens de l'école des Annales décident d'aller sur le terrain, de faire de l'enquête historique pour sortir du théorique.

Les *Cahiers du cinéma* – pas *Télérama* – ont conservé cette vision esthétique des films, dans laquelle ils ont installé l'auteur dans une position de toute puissance. Comme les universitaires auditionnées hier nous l'ont rappelé, avant le changement de statut du réalisateur en 1957, le film était considéré comme l'œuvre collective de quatre auteurs : le scénariste, le réalisateur, le compositeur et l'opérateur. Aujourd'hui, interrogé sur le sujet, n'importe quel Français vous dira que l'auteur d'un film est son réalisateur.

Pourquoi en restez-vous à cette vision ? Pourquoi n'avez-vous jamais ressenti le besoin de traverser l'écran pour vous intéresser à la fabrication des films, à la sociologie du cinéma, aux rapports de pouvoir ? Bien qu'ayant été abonné aux *Cahiers* dès ma première année en faculté d'histoire, je n'ai pas l'impression d'y avoir jamais lu un article déconstruisant un film, ses conditions de tournage, son modèle économique. La question est importante, parce que ce parti pris explique en partie ce culte de l'auteur, omniprésent dans le cinéma français, qui a contribué à ces dysfonctionnements.

**M. Serge Toubiana.** Je vais vous répondre sur ma période, le XX<sup>e</sup> siècle. Quand je suis entré aux *Cahiers du cinéma*, mon mentor était Serge Daney, un grand critique qui m'a beaucoup appris. J'ai eu la chance de le côtoyer et de devenir en quelque sorte son second au milieu des années 1970.

Votre analyse me semble un peu partielle. À sa naissance, la Nouvelle Vague était une bande, formée de gens qui s'étaient connus à la Cinémathèque française. Je les ai tous rencontrés, tous interviewés. J'ai eu une familiarité avec François Truffaut, sur lequel j'ai écrit une biographie, des films, etc. J'ai bien connu tous ces cinéastes dont vous avez cité les noms. En fait, ils n'avaient de relations entre eux qu'à travers la cinéphilie et la passion du cinéma. Ils ne se fréquentaient pas en dehors de cette sphère, personne ne savait qui vivait avec qui. C'était un genre de relations très littéraire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Théorique !

**M. Serge Toubiana.** Oui, théorique. Ils avaient inventé ce concept de politique des auteurs dans les années 1950, avant de devenir cinéastes. Ce concept ne veut pas dire que l'auteur est Dieu sur terre, mais que le véritable auteur d'un film n'est pas le producteur ou le

scénariste, mais celui qui fait la mise en scène. C'est tout. Je ne vais pas aller plus loin parce que ce n'est pas notre sujet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, centrons-nous sur le regard que la critique porte sur le cinéma.

**M. Serge Toubiana.** Relisez les textes que François Truffaut avait publiés dans les *Cahiers du cinéma* et dans un hebdomadaire très réactionnaire, *Arts spectacles* : vous verrez que ses chroniques tiennent le coup. C'est une critique très vivante. Quand il défend Brigitte Bardot ou Vadim, c'est très anti-académique. Quand j'étais jeune critique, nous lisions ces textes et nous les admirions.

**M. Marcos Uzal.** Il faudrait nuancer votre analyse des *Cahiers du cinéma*. La revue a publié des dossiers sur la production dès les années 1950 et s'est intéressée à la télévision à l'époque où personne ne le faisait. L'image d'esthètes enfermés dans leur tour d'ivoire est fautive. On leur a parfois reproché d'être une revue très idéologique, adoptant une analyse trop politique des films. Ils ont même fait paraître un dossier sur la misogynie au cinéma à la fin des années 1950 ; le texte a terriblement vieilli mais il montre que les *Cahiers du cinéma* se posent ces questions depuis longtemps.

Considérer que le cinéma est un art dont la force repose sur la forme, ce n'est pas être formaliste ou apolitique. Cela renvoie aux propos de Godard, selon lequel il ne s'agit pas de faire des films politiques mais de faire des films politiquement. Le célèbre article « De l'abjection », où Jacques Rivette dénonce le travelling avant filmé par Gillo Pontecorvo dans un camp de concentration, montre bien que la forme a quelque chose à voir avec la politique : ce n'est pas une sorte d'esthétisme creux.

Par ailleurs, les abus de pouvoir ont toujours existé dans le cinéma, y compris à Hollywood, où l'on a vu des metteurs en scène et des producteurs tyranniques dès les années 1920. Les aventures réellement collectives n'ont pas été si fréquentes dans le cinéma, il y règne au contraire une hiérarchie très forte. La politique des auteurs, qui considère que le réalisateur est le véritable auteur du film, repose sur l'idée que c'est la mise en scène qui fait un film et pas sa production ou son scénario. C'est ce qui a fait qu'en France, le pouvoir a progressivement été transféré du producteur au metteur en scène. Ce que vous décrivez en est la conséquence. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si MeToo concerne plutôt des réalisateurs en France et des producteurs aux États-Unis.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En plaçant au-dessus de tout le génie créatif, vous créez tout de même les conditions pour que l'abus de pouvoir soit minimisé ou passé sous silence. Vous avez dit, monsieur Toubiana, que vous ne saviez pas pour Gérard Depardieu ; pourtant, et alors même que, précisément, vous ne saviez pas, vous avez immédiatement choisi de prendre la défense de ce génie créateur. C'est ainsi que l'on crée le chemin vers l'impunité.

Dans cette commission d'enquête, nous cherchons à savoir comment il se fait que les femmes soient à ce point exposées à des violences. Hier, nous avons auditionné plusieurs actrices de renom qui, toutes, nous ont raconté un continuum de violences vraiment très importantes dans leurs carrières, encore jusqu'à ces dernières semaines, alors qu'elles ont un réel pouvoir dans le cinéma français. Comment se fait-il que cela soit à ce point toléré et que nous n'interrogeons pas les personnes qui commettent ces violences ou le système qui les permet ? *Télérama* s'est engagé sur ce chemin.

**Mme Guillemette Odicino.** La notion de politique des auteurs a été dévoyée car la puissance du réalisateur sur un plateau sert pour certains d'excuse à l'emprise. L'omerta règne sur les plateaux, qui sont un univers très fermé. C'est une bulle qui fonctionne de manière très hiérarchique, où il faut aller vite – parce que c'est une question d'argent. Il y a donc une hiérarchie à laquelle il faut obéir et, tout en haut de la pyramide, c'est le cinéaste qui commande, ou alors, à titre exceptionnel, un producteur qui a suffisamment de poigne ou l'énorme star, le monstre sacré qui a été recruté. Ensuite, une fois qu'on a déterminé quelle personne a le pouvoir, celle-ci peut commettre des abus, avoir des gestes et des paroles déplacés, le reste de l'équipe n'interviendra pas. C'est un système qui impose le silence parce que le film doit naître et se terminer : l'omerta vient de là. Il y a des cinéastes dont on ne peut pas interroger le comportement parce qu'ils ont recruté toute l'équipe – le chef opérateur, la cheffe costumière, le casting, etc. En revanche, si quelqu'un d'extérieur au plateau est présent, comme un coach d'intimité, il échappe à ce pouvoir et peut donc être un témoin véritablement objectif.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Même en considérant que la critique de l'œuvre a une valeur, un intérêt en soi, comme c'est mon cas, on peut se poser quelques questions. J'aimerais savoir ce que MeToo a changé dans votre rôle de journaliste critique. Avez-vous, à l'instar du journal *L'Équipe*, qui a traité frontalement la question, reformulé votre journalisme à l'aune de MeToo ? Êtes-vous amenés à vous intéresser à la façon dont se passe le tournage ?

Par ailleurs, la quasi-totalité de la rédaction des *Cahiers du cinéma* a démissionné à l'arrivée de nouveaux actionnaires. Avez-vous réfléchi à l'instauration d'une charte à l'attention de vos actionnaires afin d'éviter toute prise de position de leur part en cas d'affaire mettant en cause des personnalités du cinéma ? Vos actionnaires sont aussi des personnes puissantes.

**M. Marcos Uzal.** Oui, nous avons rédigé une charte lorsque nous sommes arrivés aux *Cahiers du cinéma*, en 2020. La rédaction précédente avait en grande partie démissionné, inquiète de l'arrivée de nouveaux actionnaires. Nous avons beaucoup discuté avec ces derniers et nous avons rédigé, avec des avocats, une charte qui protège notre indépendance. Cette charte a été absolument respectée depuis que nous sommes aux *Cahiers*.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Se sont-ils engagés à ne pas prendre la défense d'une personnalité, monstre sacré ou non, en tant qu'actionnaires de votre journal ?

**M. Marcos Uzal.** Non. Par ailleurs, il s'agit d'actionnaires minoritaires.

**Mme Guillemette Odicino.** Sans tomber dans la vision simplificatrice du *female gaze*, je suis absolument persuadée que je regarde les films différemment parce que je suis une femme. Je le fais depuis bien avant MeToo – cela m'a d'ailleurs souvent occasionné des disputes sanglantes avec certains de mes collègues, et pas seulement à *Télérama*.

Il faudrait que votre commission se déplace une fois au festival de Cannes pour se rendre compte de ce qu'est encore la critique. Comme le festival accentue tout, vous pourriez assister à des disputes entre hommes et femmes critiques sur certains films, notamment des films problématiques, qui sont très révélatrices.

MeToo a changé beaucoup de choses dans notre journal. *Télérama* a énormément soutenu Adèle Haenel, a beaucoup écrit sur son départ fracassant de la soirée des César, véritable coup de tonnerre dans le cinéma français, sur la montée des marches des femmes à Cannes, sur la signature des chartes de parité, etc. Nous écrivons maintenant sur tous les sujets sexuels ou sentimentaux à l'aune de MeToo – nous n'écrivons plus jamais certaines choses sur

la comédie romantique ! Il s'est passé quelque chose que nous ne pouvons plus oublier. Nos yeux se sont définitivement dessillés.

**M. Serge Toubiana.** Depuis MeToo, toutes les instances ont réagi, à commencer par le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée). J'ai totalement soutenu Daniela Elstner, directrice générale d'Unifrance, dans sa démarche pour instaurer des règles permettant d'assurer le respect des hommes envers les femmes dans les délégations, surtout en cas de voyage à l'étranger. Le but est d'éviter qu'il y ait le moindre incident de parcours, comme il a pu y en avoir par le passé. Quand l'affaire Adèle Haenel s'est déclenchée, j'ai appris qu'elle avait voyagé avec Unifrance au Japon pour faire la promotion du film de Christophe Ruggia sans être accompagnée par un tuteur ou une tutrice, ce qui est scandaleux. Cela mettait l'association Unifrance en grande difficulté. Nous avons donc réagi tout de suite, en la soutenant.

Le CNC a mis en place plusieurs dispositifs, des commissions paritaires. Désormais, nous avons beaucoup plus de moyens pour repérer des agressions, les empêcher et les dénoncer. Le CNC a fait un très important travail de mise à jour avec toutes les associations et les structures syndicales concernées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette prise de conscience est manifeste. La question est de savoir si elle est passagère ou si le mouvement va s'accélérer.

Comme l'écrit la rédactrice en chef de *Télérama*, « *L'époque a changé, nous aussi. [...] La fabrique du rêve ne doit plus être une machine à broyer.* » Nous avons entendu certaines de ces personnes broyées par le système, comme Francis Renaud ou Sara Forestier. Nous avons aussi reçu des personnes qui ont tenu le coup, des actrices *bankables* comme Anna Mouglalis, qui nous ont raconté leur parcours dans cette machine à broyer. En tant que critiques de cinéma, en plein cœur du métier, que saviez-vous de tout cela ? Quel était votre niveau de compréhension des tensions qui règnent sur les tournages, dont certaines constituent des crimes ? Cela va-t-il modifier votre appréhension globale de votre métier, comme vous avez fait le choix à une époque d'avoir une appréhension esthétique des films ? Votre vision culturelle, politique, sociologique de ce monde soutiendra-t-elle nos démarches ?

**Mme Guillemette Odicino.** Tous les journalistes savent qu'un plateau de tournage est un lieu de pouvoir soumis à une hiérarchie. Les critiques ne sont pas pour autant au courant des abus, en raison de cette omerta qui règne. On a beau croiser les actrices et les acteurs dans les festivals, eux-mêmes ne nous racontent pas ce qu'ils ont vécu sur les tournages, par peur de tout perdre. L'engrenage du silence est très puissant. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour le casser, et quand la parole advient, évidemment nous la relayons. Nous, nous ne nous taisons pas mais souvent certains se taisent alors qu'ils auraient l'opportunité de nous parler.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quand vous rencontrez des actrices et des acteurs en promotion dans les hôtels à Cannes, leur demandez-vous si le tournage s'est bien passé ?

**Mme Guillemette Odicino.** Bien sûr.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Aucune actrice ne vous a jamais dit qu'un tournage s'était très mal passé ? Je trouve cela très étonnant.

**M. Serge Toubiana.** La plupart du temps, cela se passe bien. Il ne faut pas faire du cinéma une zone sans loi, sans règle, sans courtoisie. Ce qui unit les gens sur un tournage, c'est l'envie de faire le plus beau film possible. Certes, il y a une hiérarchie mais celle-ci ne

dure qu'un temps. Un réalisateur a du pouvoir pendant huit semaines ; le reste du temps, il ou elle passe deux ans à écrire et à attendre son financement.

Aller à Cannes est d'abord une fierté. Les gens sont en bande, ils se congratulent, ils partagent un moment de gloire : c'est cela, le cinéma ! Pour ma part, je ne me rends pas dans les chambres d'hôtel à Cannes pour voir comment cela se passe entre l'actrice, son attachée de presse, le metteur en scène et le producteur. Ce n'est pas notre job.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je ressens une forme de sidération en entendant certains de vos propos. J'aimerais comprendre ce qui a changé, ou pas, dans votre regard.

Vous dites, monsieur Toubiana, que les *Cahiers du cinéma* ne sont pas une revue people et qu'il n'était pas possible de savoir ce qui se passait entre Judith Godrèche et Benoît Jacquot. Toutefois, vous parlez du cinéma comme d'un monde d'entre-soi. Dès lors, dans cet entre-soi de vos connaissances, ne saviez-vous vraiment pas la nature des relations entre Benoît Jacquot et Judith Godrèche ? Ne vous arrivait-il pas de les rencontrer ? Je ne veux pas faire le procès d'une époque passée mais quel regard portez-vous aujourd'hui sur cette relation ? Le monde du cinéma a besoin de l'entendre, parce que vous êtes une figure dans ce milieu.

Par ailleurs, votre regard a-t-il changé sur les œuvres ? M. Uzal a écrit dans les *Cahiers du cinéma* : « *Il est temps de questionner cette obstination à s'en tenir strictement à l'œuvre. L'exemple de La Désenchantée de Benoît Jacquot (1990) est particulièrement éloquent. Qu'est-ce qui a tant plu dans ce film aux Cahiers de l'époque ? La célébration de l'adolescence, de sa liberté, y compris sexuelle. Ce que dénonce aujourd'hui Judith Godrèche traduit l'exact contraire de ce qui avait été perçu dans le film : une "prédation"* ». Quand vous voyez ce film aujourd'hui, vous dites-vous encore que cette représentation de la jeune fille est celle de la liberté sexuelle ? Et si oui, la liberté sexuelle de qui ?

Je ne peux m'empêcher également de m'interroger sur votre regard actuel. Vous prenez part à une expression collective de défense de Gérard Depardieu alors que vous venez de dire que vous ne saviez pas, que vous ne pouviez pas savoir, qu'il paraît qu'il avait une main ici ou là mais que vous n'êtes pas juge. En fait, il n'est pas nécessaire d'être juge pour savoir qu'une main à certains endroits constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible. Si les témoignages sont avérés, ce qui est effectivement le travail du juge, il s'agit de faits non pas indécents mais qui relèvent du droit pénal.

Ne pensez-vous pas que, compte tenu de ce que vous représentez dans le monde du cinéma, vous lui devez de prendre la parole sur ce que cela vous apprend, y compris sur les relations de domination homme-femme ? Vous avez été beaucoup accusé, aux *Cahiers*, de faire de la politique. Or l'analyse des relations homme-femme et des dominations est une question politique, de gauche d'ailleurs. Le monde de la gauche et celui du cinéma ont besoin de vous entendre à ce propos.

Vous dites qu'en Depardieu vous avez vu un homme à terre, et ce alors que des femmes sont en train de témoigner de leurs vies brisées. En quoi est-il davantage à terre qu'elles ? Et combien de carrières de femmes broyées, combien de génies féminins n'a-t-on pas vus parce qu'un monstre sacré au masculin leur était passé dessus ? Vous ne pouvez pas vous contenter d'affirmer que c'était une autre époque : il faut maintenant nous dire à quel point votre regard a changé. Vous devez le dire au monde du cinéma, à la gauche, qui lit beaucoup les *Cahiers du cinéma* et pour qui la Cinémathèque est un lieu important, et d'abord aux femmes qui ont parlé récemment.

**M. Serge Toubiana.** Lorsque j'étais rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma*, nous avons fait paraître un article très élogieux sur *La Désenchantée*, avec un entretien de six pages avec Judith Godrèche et Benoît Jacquot, ce que nous ne faisons jamais. Nous avons aimé ce film, nous l'avons mis en couverture et nous avons crédité autant l'actrice que le réalisateur. À l'époque, en 1990, il nous semblait qu'elle était partie prenante du film, une jeune actrice pleine de talent et de vitalité, quasiment co-auteurice du film. La considération que nous portions à cette jeune actrice s'est manifestée par le fait que nous lui avons donné la parole : elle s'exprime dans les *Cahiers du cinéma* presque à égalité avec son metteur en scène.

Je ne peux pas aller plus loin dans la description de leur relation intime parce que je ne la connais pas et que cela n'entre pas dans mon champ d'investigation. Bien sûr que je connaissais leur relation, ils sont venus dîner chez moi. C'était il y a très longtemps. C'était un dîner privé, avec ma femme Emmanuèle Bernheim, Benoît Jacquot, Judith Godrèche et Serge Daney.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous saviez donc la nature de leur relation. Comment valoriser le fait qu'une adolescente ait une relation avec un homme plus âgé et qui a tout pouvoir sur elle ?

**M. Serge Toubiana.** En 1990, on ne jugeait pas les relations privées. Cela ne nous regardait pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et maintenant ?

**M. Serge Toubiana.** Maintenant, bien entendu, je serais plus vigilant car nous avons bien plus conscience de ce qu'est l'égalité entre les hommes et les femmes et le respect dû aux personnes. Cela étant, je ne me précipiterai pas au commissariat pour dénoncer une personne qui aurait des pratiques qui me sembleraient non conformes à l'équité ou irrespectueuses.

À l'époque, on ne jugeait pas comment les gens s'assemblaient.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À l'époque, la majorité sexuelle existait déjà.

Au fil des auditions, un phénomène récurrent est dénoncé. On pourrait l'appeler le syndrome de l'ogre : l'ogre, le réalisateur, met dans son lit et dévore une actrice jeune et belle – et c'est de cette relation à la fois toxique et destructrice que naîtrait la création.

Que dans les années 1990, ce phénomène n'ait pas été critiqué, soit. Mais dans le contexte actuel, reconnaissons-le ! *Le Dernier tango à Paris* illustre parfaitement cette toxicité d'où naît la destruction créatrice. Mais les témoignages des actrices que nous avons entendues hier montrent que la situation n'a pas évolué.

**Mme Guillemette Odicino.** Je suis complètement d'accord. Dans le milieu du cinéma, une expression est encore omniprésente : « *le cinéma, c'est une question de désir* ». Quand on entend cela, tous les clignotants sont au rouge ! C'est sûr, tout est bien plus commode quand le cinéaste désire son actrice – et c'est encore mieux si elle est sous son emprise...

Il est donc nécessaire de revoir la définition même du cinéma. Bien sûr que c'est un art, mais c'est aussi un métier, soumis à des règles précises. Il faut en finir avec la notion de désir, sans quoi, du lit au plateau de cinéma, il n'y a plus de frontières.

La projection du *Dernier tango à Paris* à la Cinémathèque française sans aucune contextualisation ni avertissement, oui, c'est éberluant. Certes, le film peut être considéré comme un moment du cinéma, ou même comme un objet sociologique, témoin du regard de son époque. Il aurait été passionnant que sa projection soit encadrée avec le témoignage de Maria Schneider, le film de Jessica Palud et un débat. Mais sur le site, il a été présenté comme un chef-d'œuvre illustrant la liberté sexuelle de l'époque ! Eu égard au contexte, c'est au-delà du réel.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce changement de paradigme est nécessaire. Je ne juge personne : dans les années 1990, on n'a pas vu ces films de la même façon, et je les ai vus à l'époque. Mais aujourd'hui, comment se fait-il qu'une partie du cinéma ne réalise pas qu'il faut faire l'analyse sociologique des films et de la façon dont ils sont réalisés, qu'il faut savoir pourquoi certains réalisateurs se comportent encore comme dans les années 1980 ? Il faut mettre ces sujets sur la table, ce devrait presque être une politique publique : là, la Cinémathèque aurait pu organiser les projections et les débats dont vous parlez, et élever le niveau de conscience sur le problème.

Dans nos auditions, il est question de violences sexistes et sexuelles, évidemment, mais j'ai aussi été choqué par la violence des tournages. Certains s'exonèrent de toutes les règles de sécurité et du code du travail. Il faut le dire, et le cinéma, dont le rôle est précisément de faire passer des messages, doit le dire aussi. C'est ce que j'attends car j'aime le cinéma.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je précise tout de même que le *Dernier tango à Paris* était programmé par la Cinémathèque dans le cadre d'une rétrospective en l'honneur de Marlon Brando.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Nos auditions montrent à quel point, parfois, le génie créatif excuse tout. Il y a une théorie de la création, dans son naturel le plus bestial, qui accepterait toutes les violences – et pas seulement sexuelles – en estimant que si la femme n'est pas prévenue, la scène n'en sera que sublimée. De quelle façon cela percute-t-il aujourd'hui votre travail, votre regard, votre éthique ? Aujourd'hui, considère-t-on qu'une œuvre est belle car elle serait le fruit de l'instinct ? Cela poserait une vraie question sur notre rapport à l'œuvre.

**M. Marcos Uzal.** Vous posez une question fondamentale.

D'abord, si l'on souligne qu'à l'époque, on célébrait l'adolescence et la liberté, y compris sexuelle, c'est pour dire précisément qu'aujourd'hui, ce n'est plus possible. J'ai l'âge de Judith Godrèche et son témoignage m'a bouleversé !

Ensuite, au-delà de la sacralisation de l'auteur, certains gestes ont également été sacralisés : on a considéré que, pour obtenir un meilleur plan, tout était permis, y compris l'humiliation des acteurs. L'histoire du cinéma est jalonnée de ces actes cruels qui ne sont pas majoritaires, mais dont la critique avait connaissance et qu'elle considérait comme nécessaires à la création. Le mouvement MeToo a changé fondamentalement ma façon de percevoir des situations qui, lorsque j'étais jeune cinéphile, me paraissaient naturelles et que, tout comme les jeunes générations, je considère aujourd'hui comme odieuses.

Nous avons organisé des tables rondes, avec le Collectif 50/50, avec des femmes productrices, avec des étudiants nés après l'an 2000 pour savoir comment ils percevaient les films – les jeunes gens ont des choses à dire que je serais incapable de dire ou de voir. Nous avons publié un numéro entier composé par les rédactrices du *Cahier du cinéma*. Notre revue

est ouverte à de nouveaux regards ; il est essentiel qu'elle soit tournée vers l'avenir plutôt que vers son passé.

**Mme Guillemette Odicino.** Il est impossible de revoir *Le Dernier tango à Paris* ou certains films avec Judith Godrèche ou Adèle Haenel, car le crime est à l'écran. Dans certaines scènes, on perçoit que l'actrice a été réellement maltraitée pour obtenir un moment d'émotion.

Dans certains films, le crime est commis en coulisse. Cela peut être le cas pour le film le plus potache, et nous demander à chaque fois d'aller enquêter sur les conditions du tournage nous mettrait quasiment dans la position de reporters politiques. Mais nous devons condamner d'emblée les films où le crime se voit à l'écran et ne plus les montrer comme des chefs-d'œuvre du cinéma sans aucun encadrement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Malheureusement, le crime continue de se voir à l'écran. Anna Mouglalis nous a parlé d'une scène d'amour où elle était nue sur l'acteur et où elle avait demandé que la caméra ne filme pas son sexe. Non seulement son sexe a été filmé, non seulement la scène n'a pas été coupée au montage, mais elle a été intégrée dans la bande-annonce. Quel degré d'humiliation !

C'est pourquoi nos paroles sont fortes. Il est temps de rompre avec ces pratiques et d'arrêter de les mettre en valeur. Vous avez évidemment un rôle à jouer en la matière, même si vous n'êtes pas les seuls. Ce que je viens de vous raconter n'est pas possible, vraiment, et que vous, critiques de cinéma, ne soyez pas en mesure de le dénoncer n'est pas possible non plus. Il faut passer à une autre époque. Ce n'est pas une leçon de morale, mais après ce que nous avons entendu en audition, vous devez comprendre que la souffrance ressentie est bien trop grande pour ce qui n'est que de l'art – absolument de l'art, mais juste de l'art.

**M. Serge Toubiana.** Les critiques de cinéma sont les derniers maillons de la chaîne. Nous intervenons à l'issue de tout le processus créatif de production, qui a suscité de la douleur, de l'attente, de l'impatience et de l'espoir. Les acteurs et les actrices n'attendent qu'une chose, c'est d'être choisis pour jouer le rôle – ne parlons plus de désir, trouvons un autre mot. Les producteurs et les réalisateurs attendent la meilleure critique possible. Nous, nous portons un regard sur l'œuvre achevée. Aujourd'hui, ce regard change. Il ne peut en être autrement car les cris, les douleurs, nous en sommes conscients, nous les comprenons et nous les partageons.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Alors il ne faut pas signer des tribunes en soutien à un acteur mis en cause par plusieurs actrices et femmes du milieu du cinéma.

Je vous remercie beaucoup, madame et messieurs. Vous pourrez nous apporter tout élément que vous jugeriez utile par écrit ou demander à être entendus de nouveau, comme nous pourrions être amenés à vous poser des questions complémentaires.

\*

\* \*

### **37. Audition, ouverte à la presse, de Mme Judith Godrèche, actrice et réalisatrice (mercredi 18 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Godrèche, c'est à vous, ainsi qu'à Adèle Haenel, que nous devons le sursaut MeToo dans le cinéma français. Nous espérons que

votre histoire, que nul ne peut ignorer désormais, conduira à une prise de conscience réelle, sans possible retour en arrière. Car cette prise de conscience reste variable. En apparence, tout a changé – formations, chartes, lignes dédiées, coordinateurs d'intimité et référents ; en réalité, l'omerta semble toujours là.

Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête, de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Judith Godrèche prête serment.)*

**Mme Judith Godrèche, actrice et réalisatrice.** Je ne m'apprêtais pas à être auditionnée aujourd'hui. Je n'ai pas pu suivre les auditions ces derniers jours. Je sortais hier d'un rendez-vous créatif pour parler d'un projet qui me tient à cœur, quand je découvre une vingtaine de messages sur mon téléphone. Ils disent tous plus ou moins la même chose : Serge Toubiana, ancien directeur des *Cahiers du cinéma*, ancien directeur de la Cinémathèque et d'Unifrance, est entendu en ce moment par votre commission et il vient de mentir sous serment, de dire qu'il ne savait rien de ma relation avec Benoît Jacquot. Pourtant, Benoît Jacquot était l'un de ses meilleurs amis. Je venais donc parfois dîner avec eux chez Serge Toubiana. Il savait. Tout le monde savait, lui mieux que quiconque. Si la critique de cinéma n'a rien à voir avec la vie des cinéastes et des actrices, alors pourquoi les critiques les fréquentent-ils dans la vraie vie ?

Un effet étrange de dédoublement s'opère en moi depuis un moment ou, plutôt, disons que je suis capable de formuler un désir, ce besoin peut-être, enfin légitime, que les adultes du passé reconnaissent ce dont ils ont été les témoins, passifs et parfois actifs. Je n'en veux à personne ou presque en dehors de mes agresseurs. Dans tous les cas, ma colère laisse place à la possibilité d'un échange : que ce système dont un jour un homme a fait partie, dont il était témoin, puisse, avec cet homme, reconnaître son inaction et sa participation active à l'impunité des abuseurs. Je suis encore cette adolescente qui veut, malgré tout, être reconnue par Serge Toubiana et tant d'autres.

Je sais que ma frontalité joue contre cet espoir. Dire les choses, incarner le grain de sable à un prix. Il y a presque un an maintenant que j'ai libéré ma parole. Dans un élan d'espoir, celui d'une enfant qui continue d'espérer que l'un des adultes du passé lui prenne la main et dise : « *Viens, je t'aide à t'échapper* », j'ai envoyé un message à M. Toubiana en janvier 2024 pour lui dire : « *Serge, je m'étonne de ton silence, il m'attriste.* » L'homme du silence est resté silencieux, mais hier il vous a parlé. Mais hier, quand il vous a parlé, d'abord, il ne voulait pas reconnaître ce qu'il savait. Il dit qu'il ferait autrement aujourd'hui, mais il dit aussi qu'il ne ferait toujours rien. Pourtant, abuser d'une mineure, ce n'est pas une question de vie privée, ce n'est pas une affaire de morale : c'est un problème légal. Si je vous raconte cela, c'est parce que nous sommes tellement nombreuses, je pense, à espérer que le grand-oncle de la famille dise un jour : « *Je suis désolé, j'étais là, je me suis tu et j'en suis désolé.* »

Souvent, ce soutien vient d'une personne anonyme, comme dans cette lettre que j'ai reçue et qui n'a pas été écrite par Serge Toubiana : « *Judith, je n'ai pas été abusée. Je t'ai connue sur le tournage d'Un été d'orage de Charlotte Brandström, en septembre 1988. Le tournage a eu lieu en Corrèze, avec Murray Head, Marie-Christine Barrault, Éva Darlan, Jean Bouise. J'avais 14 ans, tu en avais 16. Ma chambre était à côté de la tienne à l'hôtel. Je me souviens de tout, de ton regard triste et de ce malaise qui était le tien, de ton chien, un Cavalier King Charles qui te suivait partout, des carottes que tu mangeais à la cantine, de ta solitude, des éclats de rire très rares et de la distance avec nous, les enfants du tournage, parce que plus personne ne te considérait comme une enfant. – Pourquoi tu ne viens pas*

*manger avec nous le soir au restaurant ? – Parce que mon fiancé ne veut pas que je mange avec tout le monde. De cela aussi, je me souviens. Et je me souviens enfin de voir Benoît Jacquot te rejoindre les week-ends. J’avais peur de lui. Il était grand, massif, intimidant. Moi, j’avais 14 ans et je croyais que la vraie vie c’était la tienne. J’étais une enfant très protégée par mes parents. Ils n’étaient pas là, ils travaillaient. Et ils se souviennent aussi très bien de toi, si jolie, si triste et si seule. Je crois que je savais que tu allais un jour tout dire. J’en ai les larmes aux yeux. Bravo et compte sur moi si tu as besoin de reconstituer des bouts de mémoire. Je te serre dans mes bras. C. »*

Il n’y a pas de « demi-folles », pour parler comme un directeur de la Cinémathèque. Nous nous battons pour le passé bien sûr, mais aussi pour le futur. Se lever, se casser, c’est un choix. Une jeune femme, qui porte le prénom d’Adèle, a décidé de laisser derrière elle un sourire qui ne lui appartenait pas. En revenant en France, souriant encore avec cette légèreté qu’on me connaît, j’ai découvert qu’Adèle était partie. Et je me disais : « *Qu’ont-ils fait à Adèle ?* » Depuis un an, je découvre les règles de cette nouvelle vie. J’essaie de naviguer tant que je peux sans couler. Je souris moins, je pleure bien souvent et je pense à celle qui est partie en disant : « *Ne vous justifiez pas de votre inaction.* » Nous ne pouvons pas laisser la responsabilité aux jeunes d’aujourd’hui de changer le monde, dire pour justifier notre inaction : « *Les choses s’améliorent, ça va dans le bon sens, alors asseyons-nous et regardons, les autres vont le faire.* » Mais les autres, c’est nous.

C’est à nous de faire évoluer cette société pour nous toutes et tous aussi. Nous avons notre part, notre rôle à jouer. Serge Toubiana ne peut pas s’abriter derrière le rideau du vieux monde, s’en laver les mains en disant que c’est du passé, puisque sa défection a été une forme de participation active à ce fonctionnement. Ce système écrase les résistantes. Certaines restent, d’autres partent pour reprendre une forme humaine. Elles disent d’une même voix : « *Regardez l’enfant que j’étais. Elle évoluait autour de vos quiches au poireau. Elle marchait entre les rangs de la Cinémathèque. Elle dormait dans le lit de votre meilleur ami.* » Adèle Haenel a résisté comme une actrice, en pleine cérémonie des Césars. Elle a improvisé. Et son départ a éclairé d’un coup de projecteur tous ceux qui restent assis.

Dans cette lumière que vous me donnez aujourd’hui, je peux vous dire que les forces manquent parfois. Vous le savez, la plupart des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) ne veulent pas venir vous parler au grand jour. Certaines petites filles pensent ne plus rien avoir à perdre. Elles ont tort : il y a toujours quelque chose à perdre. Et nous avons aujourd’hui à gagner à ce que la vérité soit dite. Serge Toubiana avait bien vu que je refusais d’être prisonnière du « plan » – je le cite –, dans les deux sens du terme. Qu’a-t-il fait pour m’aider ? Que dit-il aujourd’hui ? Que disent ses successeurs à la Cinémathèque ? Je cite un bout de son édito dans *Les Cahiers du cinéma* qu’il vous a lu hier : « *On se souvient qu’elle jouait Juliette, cette jeune fille de quinze ans dans le film de Doillon. Elle y était l’objet privilégié du regard d’un metteur en scène-acteur (Doillon lui-même), mais un “objet” toujours fuyant, refusant d’être prisonnière du “plan” – le mot est ici employé dans les deux sens du terme – établi par le cinéaste.* »

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci beaucoup pour votre témoignage. Pour réussir à faire craquer quelque chose dans ce système où l’impunité règne encore et où les victimes peinent à prendre la parole, parce qu’elles craignent trop pour leur avenir, il nous faut mettre les personnes qui parlent face à leurs responsabilités. Je vous remercie d’avoir remis dans un cadre les paroles d’hier.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous remercie, Judith Godrèche, pour ce moment poignant... Cette commission d’enquête n’est pas tous les jours facile... Vous venez de décrire une machine à broyer de jeunes acteurs, de jeunes actrices, dont M. Toubiana

semblait ne rien vouloir savoir, ce qui est peut-être le signe d'une autre époque mais que nous ne pouvons plus accepter. Nous devons faire en sorte qu'il n'y ait plus d'adolescences volées. L'adolescence est sans doute le moment le plus précieux, celui où se construit son corps, son âme et le reste de sa vie. Le témoignage d'hier, qui vous a légitimement mise en colère, est-il révélateur d'une autre époque ou de ce que le système, malgré tout ce qui a été fait, continue de broyer des gens ? Je vous prie d'excuser mon émotion, tout à l'heure.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les témoignages que nous recevons dans et autour de notre commission d'enquête nous éprouvent. Sans cesse, c'est la peur qui revient et que nous ressentons dans leur fébrilité même. Les femmes, les enfants qui sont venus témoigner tremblaient au moment de parler. Ceux qui tiennent le système, je n'en ai pas vu un seul trembler.

**Mme Judith Godrèche.** Oui, l'audition d'hier m'a mise en colère, d'autant plus qu'une fois que Serge Toubiana a fini, grâce à vos interventions, par dire une partie de la vérité, c'est-à-dire qu'il me connaissait dans l'intimité et qu'il m'avait reçue chez lui, dans le cadre d'un dîner entre couples – celui que je formais avec Benoît Jacquot et celui qu'il formait avec Emmanuèle Bernheim. Il mentionne aussi la présence de Serge Daney, un très grand critique de cinéma, qui écrivait dans *Les Cahiers du cinéma*.

Quand j'avais 15 ans, lors de la réception de clôture du festival de Locarno, je me suis retrouvée à une table avec Melvil Poupaud, Chantal Poupaud et Benoît Jacquot, qui me servait du vin, alors que je n'avais encore jamais bu d'alcool. J'ai vomi sur tout le monde, notamment sur Serge Daney, et je me suis évanouie. J'avais 15 ans, c'était dans un festival international de cinéma et cela n'a posé de problème à personne. Personne ne m'en a jamais parlé ensuite, sauf Melvil Poupaud. Cette époque, c'était celle de mes 14 ans, de mes 15 ans, de mes 16 ans, de mes 18 ans, celle pendant laquelle j'ai passé beaucoup de temps avec Serge Toubiana, Pascal Bonitzer et tous les amis de Benoît Jacquot, qui était devenu mon seul environnement.

Hier, Serge Toubiana a d'abord menti en disant qu'il ne savait rien de cette relation intime entre une adolescente et un adulte, puis il a encore menti quand il parlait de 1990. Je connais Serge Toubiana depuis que j'ai 14 ans. C'est l'une des premières personnes que j'ai rencontrées avec Benoît Jacquot. En créant ce flou artistique – on ne sait plus avec qui, comment ni où –, il cautionne. Pourtant, personne ne l'agresse, personne ne l'accuse, personne ne tague les murs de sa maison, personne ne lui envoie des lettres de menaces, personne ne lui écrit des e-mails en disant qu'ils vont enlever sa fille. Mais il ment quand même.

Ce parallèle entre des personnes qui ont été victimes ou qui le sont encore, dans un milieu dans lequel elles veulent continuer de travailler, et qui prennent la parole, malgré les risques réels de ne plus jamais travailler, de ne pas voir leurs projets financés, de voir des portes ne plus jamais s'ouvrir, et le manque de courage de cet homme à qui on demande seulement de dire la vérité : « *J'étais là mais je ne savais pas quoi faire* » ou : « *Je ne me rendais pas compte de la souffrance* » ou : « *J'étais aveuglé* », son absence de geste, nous informe non pas sur le passé mais sur le présent et sur la raison pour laquelle d'autres ne viendront pas parler après moi. C'est un homme qui représente tant de choses. Il a été président de la Cinémathèque, avant Frédéric Bonnaud, il a été à la tête d'Unifrance et des *Cahiers du cinéma*. C'est une institution à lui tout seul. Cet homme-là vient, prête serment et ment. Au nom de quoi ? Parce qu'il faut séparer le critique de l'homme ? Il dit : « *En tant qu'homme privé, je suis au courant de tout mais, en tant que critique, je ne suis au courant de rien.* »

Sur les tournages, sur notre lieu de travail, les gens qui font leur métier sont là en tant que personnes privées. Dans ce cadre, ces personnes auxquelles il arrive quelque chose, soit

elles n'osent pas parler, parce qu'il faut qu'elles s'adressent à quelqu'un qui pourrait, pensent-elles, les empêcher pour toujours de travailler, soit elles s'adressent à quelqu'un qui a également peur. Quelle que soit la motivation, que ce soit la peur ou le besoin d'écraser la parole de l'autre, parce qu'elle vous remet en question à un endroit de votre vie qui est désagréable, nous en sommes toujours au même stade.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous venez de mentionner le point nodal de notre commission d'enquête : la peur. Si nous avons senti la peur de victimes, nous avons peu senti celle de certains acteurs très présents dans ce milieu. Lundi, nous avons reçu en huis clos plusieurs actrices célèbres. Leur carrière est une succession de violences intolérables, sans compter les violences sexistes et sexuelles : des mises en péril de leur sécurité pour avoir un bon plan, des mises en détresse psychologique pour avoir la bonne scène. Comment faire pour que la peur change de camp et que les jeunes femmes, les jeunes hommes, les comédiens, les comédiennes, les maîtrisiens, tous ces gens qui sont aujourd'hui sous un joug puissent témoigner et dire comment cela se passe ? Bien sûr, ce serait trop simple si vous pouviez me donner une réponse. Essayons ensemble de trouver des solutions.

**Mme Judith Godrèche.** Vous le savez comme moi : quand on doit travailler pour gagner sa vie, quand on est intermittent du spectacle, on dépend de ceux qui prennent la décision de vous employer ou non. On n'a pas envie de se les mettre à dos. On pourrait imaginer que grâce aux projecteurs braqués sur moi, grâce à la libération de la parole et à l'état d'esprit positif qui en serait né, tout le monde m'accueillerait à bras ouverts si je voulais monter un film. En fait, dans différentes circonstances et dans différents endroits, que je ne citerai pas, je me suis rendu compte que c'était mort – ce n'est même pas la peine d'essayer.

Il serait bien irresponsable de ma part de conseiller à qui que ce soit qui serait dans ma position, qui pense pouvoir libérer sa parole et dire des choses au grand jour, d'y aller et de lui dire qu'il n'a rien à craindre. Ce serait particulièrement égoïste. Dans le fond, j'aimerais que tout le monde parle. Si tout le monde parlait, des gens, qui ont été accusés d'agressions sexuelles sans être mis en examen, le seraient. Instinctivement, je serais portée à dire à toutes celles et ceux qui n'ont pas parlé qu'il faut y aller, avec cette violence, ce manque de tact, de délicatesse ou de compassion que j'ai vis-à-vis de ceux qui ne peuvent pas libérer leur parole ou qui ont peur. Ce n'est pas parce que j'ai parlé que cela va être facile pour quelqu'un d'autre ou que son temps est le même que le mien. Dieu sait combien de temps cela m'a pris ! Je me retrouve désormais à évoluer dans ce milieu en espérant pouvoir continuer d'y vivre. Et je comprends pourquoi Adèle est partie.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Elle va revenir, j'espère.

Frédéric Bonnaud a succédé à Serge Toubiana à la tête de la Cinémathèque. Il a fait le choix de projeter *Le Dernier Tango à Paris*, en le présentant comme un hommage à la carrière de Marlon Brando, alors que ce film montre une agression sexuelle filmée en direct, qui signe sous nos yeux l'arrêt de la carrière de Maria Schneider. Quel est le lien entre M. Toubiana et M. Bonnaud ? Comment se succède-t-on à la Cinémathèque ?

**Mme Judith Godrèche.** Je crois qu'il y a eu un moment pendant lequel ils ont travaillé ensemble ; je ne sais pas exactement.

Un jour, je présentais un court-métrage sur les VSS qui s'appelle *Moi aussi* – qui était présenté au festival de Cannes, et qui a ensuite fait une petite tournée en France, couplé avec des films de réalisateurs et réalisatrices – et quelqu'un est venu me voir pour me dire : « *Je crois que nous avons un ennemi commun... Frédéric Bonnaud ne vous aime pas trop, non ?* »

Et cette personne me montre un post sur Facebook de la Cinémathèque à propos de l'hommage qu'ils ont rendu à Sophie Fillières.

Sophie Fillières était ma grande amie ; elle était réalisatrice, je l'ai rencontrée lorsqu'elle était encore étudiante à la Fémis – l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son – et qu'elle vivait avec Pascal Bonitzer, un des meilleurs amis de Benoît Jacquot. J'allais souvent chez eux, et je passais beaucoup de temps avec elle, parce qu'elle était dans une tranche d'âge proche de la mienne. J'ai joué dans un film qu'elle a écrit en pensant à moi qui s'appelle *Grande petite*, et lorsque je suis allée le présenter à la Cinémathèque, je m'étais assurée que M. Bonnaud ne serait pas là : je n'ai pas envie de croiser ce monsieur dont je connais la proximité et la grande amitié avec Benoît Jacquot.

J'ai été aussi très gênée par un entretien entre lui, Benoît Jacquot et Vincent Lindon à l'occasion de la présentation à la Cinémathèque du film *Le Septième Ciel*, dans lequel François Berléand met ses mains sous les jupes de Sandrine Kiberlain lors d'une séance d'hypnose : M. Bonnaud y avait repris une anecdote que lui avait racontée Benoît Jacquot, l'histoire d'un dîner au cours duquel un de ses amis, psychanalyste, avait dit qu'il allait hypnotiser, pour s'amuser, son amoureuse de l'époque, et la faire jouir. Je sais – et tout le monde sait, puisqu'il existe un documentaire réalisé par Gérard Miller – que ce psychanalyste dont Benoît Jacquot s'est inspiré pour écrire *Le Septième Ciel*, c'est Gérard Miller. Il est très malaisant pour moi de me représenter ce dialogue, sur la scène de la Cinémathèque, entre ces hommes goguenards pour parler d'un dîner pendant lequel un psychanalyste s'amuse à hypnotiser une femme pour lui faire des choses sans son consentement. Quand ma parole s'est libérée, j'ai vécu une sorte d'avalanche, de raz-de-marée d'émotions – dont la colère, une sorte de désir entêté, un peu enfantin peut-être, d'exposer les choses. J'ai donc posté cet entretien sur Instagram, qui est mon médium, ma manière de communiquer, peut-être de faire du journalisme.

Bref, on appelle mon attention sur un post Facebook de la Cinémathèque à propos de l'hommage à Sophie Fillières : on y citait tous ceux qui étaient venus rendre hommage à Sophie, beaucoup d'acteurs avec des noms plus ou moins compliqués à écrire – dont le mien, écrit « Judith Dogrèche ». Ce nom a été fabriqué par mes grands-parents qui s'appelaient Goldreich et qui, essayant d'échapper aux Nazis pendant la guerre, l'ont francisé en Godrèche : c'est un nom un peu étrange, c'est sûr, mais l'écrire « dog-rèche », ce n'est pas forcément une faute de frappe – d'autant plus que, le post ayant plusieurs jours, beaucoup de gens pointaient l'erreur en commentaire, mais que la modification n'était pas faite. J'ai écrit à quelqu'un à la Cinémathèque pour demander la rectification, en ajoutant que je ne pensais pas à un acte manqué.

Je me suis dit, une fois de plus, que dans le fond, plutôt que de se poser des questions, de remarquer qu'à une époque on rigolait en parlant d'un film inspiré par Gérard Miller, peut-être qu'on pourrait aujourd'hui parler différemment, ouvrir un débat. Mais cette pensée qu'il serait possible de parler, d'évoluer ensemble quel que soit ce qui nous sépare ou ce qui nous a séparés, quelles que soient nos alliances passées et présentes, cet espoir, c'est une illusion.

En réalité, chacun reste dans ses marques, personne ne fera un pas. Il n'y a pas une seule personne de mon passé qui ait un statut établi, qui occupe une place dans la société du cinéma, pas une personne qui y ait du pouvoir, qui m'ait écrit depuis que j'ai parlé. Pas une. Les seules personnes de ce passé qui m'ont tendu les mains sont des anonymes ou des personnes qui n'ont aucun pouvoir, qui n'ont rien à perdre, qui ne sont plus dans ce milieu – l'assistante d'une agente qui dit qu'elle ne me représentait pas à l'époque, par exemple.

Ce silence dit beaucoup : « *j'ai peur* », « *je n'ai pas envie de perdre ma place* » ; « *moi aussi, je dois slalomer entre des poteaux pour ne pas être rejeté à l'arrière du cortège* ». J'entends ce silence, je le comprends même.

Mais il arrive aussi qu'on ne sache plus quoi faire, qu'on trépigne, qu'on se dise : « *Non, pas là, pas à la commission d'enquête, pas après avoir prêté serment !* » Et c'est là que s'exprime, oui, la colère des demi-folles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être ce silence est-il aussi un refus du changement.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Merci d'être venue – à la place de M. Bonnaud, je crois, puisqu'il semble s'être fait porter pâle. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement, car nous avons envie de l'entendre sur ses choix à la tête de la Cinémathèque. C'est important que vous soyez là aujourd'hui, car nous avons souvent dans cette commission l'impression d'un dialogue de sourds : les victimes tremblent, livrent des témoignages... Pardonnez mon émotion.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette commission est très éprouvante, et je crois qu'il faut aussi l'entendre.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Cette commission n'est pas le lieu d'une confrontation ; c'est un lieu où nous écoutons des victimes, puis des personnes qui ont, ou ont eu, le pouvoir. Le décalage est fort. Nous avons essayé d'interroger M. Toubiana sur le regard qu'il porte aujourd'hui sur ce passé. Si les artistes et les hommes doivent être séparés, pourquoi les critiques passent-ils du temps avec les hommes ? Il est vrai qu'il signe des tribunes en soutien à Gérard Depardieu et à Roman Polanski – des amis sans doute.

Ce système paraît si dur à défaire. Nous avons rencontré ceux qui sont l'avenir du cinéma, et cela fait peur. Nous avons pourtant besoin que le cinéma se libère de la culture du viol, pour les victimes d'abord, mais aussi pour l'avenir de cet art. Vous qui êtes une artiste, que préconiserez-vous ? Si vous étiez aujourd'hui à la tête de cette institution incroyable qu'est la Cinémathèque, que feriez-vous ? Que voudrions-nous y voir ? Quelle initiative permettrait de prendre ce sujet à bras-le-corps, de parler du lien entre les œuvres et les violences auxquelles elles sont liées ? Comment parler de la manière de libérer le cinéma de la culture du viol ? À ceux qui nous parleront de la liberté de programmation, qui argueront que ces films sont des chefs-d'œuvre, que dire ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On nous dira que « ce sont des monstres sacrés ».

**Mme Judith Godrèche.** On m'a écrit pour me signaler que *Le Dernier Tango à Paris* était programmé à la Cinémathèque.

Mon point de vue, c'est que, de la part de M. Frédéric Bonnaud, au vu de son discours et de celui de son programmateur, M. Rauger, c'est clairement de la provocation : à chaque endroit de l'histoire du cinéma, à chaque mise en cause, ils se sont toujours placés du côté de la personne accusée de violences sexuelles et sexistes.

J'ai pensé à vous, monsieur Balanant, parce que vous parlez souvent du droit du travail. Grâce à vos auditions, j'ai presque appris à penser au droit du travail comme quelque chose qui existerait dans ce milieu. C'est à cette notion que j'ai pensée à propos de ce film. Une actrice de 19 ans – mineure, donc, à l'époque – arrive le matin : juste avant, hors de sa

présence, deux hommes se sont dit, assis par terre sur la moquette, en regardant des baguettes et du beurre qu'ils sont en train de manger, qu'il n'y a pas que les tartines qu'on pourrait tartiner ; et ils prennent une décision, ils inventent une scène sans en parler à cette jeune actrice. Elle vit en direct cette scène, qui devient sa vie. Son corps n'est plus celui d'un personnage, mais le sien : elle n'est plus en train de faire son travail. Je me suis dit : qu'aurait dit Erwan Balanant à l'époque ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'avais un an, je criais sans doute déjà beaucoup... (*Sourires.*)

**Mme Judith Godrèche.** Qu'aurait dit Erwan Balanant si on lui avait raconté cette scène qui s'est passée sur un tournage dans un appartement parisien, avec un grand réalisateur italien, un grand acteur américain et une jeune femme qui, comme le dit ce réalisateur, vient d'être « découverte » ? Le réalisateur l'a dit : elle voulait vraiment, vraiment faire du cinéma. Il sous-entend même qu'elle n'était pas très intelligente, il dit qu'« elle n'avait rien lu » mais qu'elle « était une intelligence instinctive ». Tiens, tiens !

Cette jeune femme doit donc, sur son lieu de travail, faire un travail qui ne fait pas partie de son travail. Ça n'est plus un travail : c'est illégal. Cette scène n'est pas dans le scénario, elle n'existe nulle part, mais l'actrice n'a pas le choix.

Un débat est lancé, des interrogations se font jour sur le fait même de projeter ce film, en tout cas hors de toute contextualisation. En ce moment même, ce film est projeté au Film Forum, à New York, dans le cadre d'un hommage à Marlon Brando, mais accompagné d'une page entière de contextualisation, d'extraits de l'entretien avec Bernardo Bertolucci mais aussi de citations de Maria Schneider ; on incite même le spectateur à faire ses propres recherches. Pourtant, Frédéric Bonnaud décide de ne rien faire de tout cela. Et le mot qu'il utilise dans le programme pour parler de viol et d'agression sexuelle, c'est « sulfureux » !

Oublions un instant l'endroit d'où nous parlons, oublions qui je suis – Judith Godrèche la demi-folle –, qui est la journaliste qui a écrit un livre, *Désirer la violence*, qui est Vanessa Schneider, cousine de Maria Schneider. Nous ne devrions même pas avoir besoin de prendre la parole : il y a dans ce film une scène illégale. La personne à l'époque mineure n'a pas pu, pas eu le courage, probablement pas même pensé à porter plainte. Ses ayants droit – je ne sais même pas si elle en a – n'ont pas porté plainte non plus ; il est probablement trop tard, les faits sont prescrits. Mais elle l'a dit, tout le monde l'a dit, le réalisateur l'a dit, l'acteur principal l'a dit et s'est même fâché avec Bertolucci ensuite pendant dix ans : cette scène est illégale. Eh bien, on peut la retirer ! Et on projette le film. Pourquoi cette question ne se pose-t-elle même pas ? Une personne vit, contre son gré, des choses qu'elle ne veut pas vivre ; entre autres, on lui met du beurre entre les fesses. C'est illégal, ce n'est pas dans le contrat : on l'enlève du film. Pourquoi, au fond, rentrer dans un débat ? Le droit du travail suffit : c'est illégal.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On est bien au-delà du droit du travail, en l'occurrence.

**Mme Judith Godrèche.** Bien sûr.

Un diffuseur a récemment appelé mon agent, spontanément, pour demander si je souhaitais que *La Fille de 15 ans* cesse d'être accessible, en raison des scènes dans lesquelles Jacques Doillon – qui en est le réalisateur, et qui joue le rôle principal après avoir viré l'acteur qui devait le faire – me pelote, me roule des pelles, des scènes dans lesquelles je suis torse nu. Ma réponse fut « non » – une réponse inverse de celle de Maria Schneider dans cette interview

à « Cinéma cinémas », quand on lui demande si on peut passer un extrait du *Dernier Tango à Paris*, pour appuyer son propos selon lequel le cinéma est un métier qui détruit, un métier extrêmement violent qu'elle ne conseillerait à aucune jeune personne. Pour moi, il est important que les gens voient Jacques Doillon mettre ses mains sur la poitrine d'une fille de 15 ans, qu'ils voient qu'il a décidé, en tant que réalisateur, qu'il va me rouler des pelles. Moi, je n'ai pas envie de le voir ; ce n'est pas ma seule preuve, j'en ai d'autres, mais ces faits sont prescrits, c'est fini.

Mais je trouve qu'il est impossible de regarder ce film sans comprendre. Contrairement à Maria Schneider, je dis : regardez ce film, et vous saurez.

**M. Michaël Taverne (RN).** Merci pour votre témoignage. Il y a beaucoup d'émotions, de sensibilité, dans cette commission ; il faut faire attention aussi à ne pas trop pousser l'interprétation des questions d'une façon ou d'une autre.

Je ne peux pas m'empêcher de faire le lien avec les violences intrafamiliales, en tant qu'élu d'une circonscription très populaire du Nord, dont le tribunal judiciaire est l'un des trois les plus sollicités sur ce sujet. Avant mon arrivée ici, j'appartenais aux forces de sécurité intérieure, et j'ai connu nombre de situations bouleversantes : viols sur enfants, homicides... Nous avons quand même réussi à libérer la parole, grâce notamment à des pressions judiciaires. À l'inverse, le cinéma semble être un cercle très fermé. Vous avez parlé d'adolescence volée et pourtant, vous êtes l'une des plus grandes actrices françaises.

Nous constatons une omerta, et les protagonistes semblent intouchables. Vous qui connaissez très bien ces milieux, et au vu de votre expérience, que faudrait-il mettre en place pour faire naître une peur des conséquences ? Nous avons notamment évoqué dans cette commission les coordinateurs d'intimité et les contrats d'assurance, des référents pour chaque mineur sur les tournages. J'en reviens aux violences intrafamiliales : dans mon territoire, il y a une prise de conscience, et elles diminuent ; il y a donc des mécanismes efficaces.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je tiens à préciser que les violences intrafamiliales ne diminuent pas.

**M. Michaël Taverne (RN).** Je parlais spécifiquement de mon territoire.

**Mme Judith Godrèche.** Je ne vais pas me lancer dans une liste de propositions : beaucoup ont été faites, notamment par le collectif 50/50 ou par le groupe Respect. Évidemment qu'il faut un coach pour les enfants, une coordinatrice d'intimité, une personne en plus pour accompagner systématiquement les enfants : c'est le cas en Grande-Bretagne, c'est obligatoire par exemple si vous voulez faire quoi que ce soit avec la BBC.

Nous sommes au cœur d'un système patriarcal. Des réalisatrices ont écrit à M. Bonnaud pour dire leur révolte quant à cette programmation du *Dernier Tango à Paris* hors de toute contextualisation, notamment Ariane Laved : elle n'a même pas reçu de réponse. Il y a un tel dédain, une telle misogynie... Quand vous ne faites pas partie d'un certain club, vous n'existez pas à leurs yeux, votre voix n'a pas d'importance. Ces hommes sont aussi ceux qui décident s'il y aura un jour, de votre vivant ou pas, une rétrospective de votre travail à la Cinémathèque : pensez-vous que Frédéric Bonnaud va organiser une rétrospective de mes films à la Cinémathèque ? Non. Et ces gens-là sont tous plus ou moins liés, ont des intérêts communs, des amis communs.

Serge Toubiana écrit, je l'ai dit, dans son éditorial des *Cahiers du cinéma* en 1990 que le réalisateur, metteur en scène et acteur principal faisait de cette jeune fille « un "objet" »

*toujours fuyant, refusant d'être prisonnière du "plan" [...] établi par le cinéaste* » – c'est un peu fou, je ne sais pas s'il s'est rendu compte de ce qu'il disait en lisant cela hier : Jacques Doillon avait un plan, et il a réussi, si on peut dire. Serge Toubiana aurait pu dire que s'il écrivait cela, c'est qu'il se rendait compte, déjà à l'époque, qu'il y avait un problème.

Mais ce qu'il dit aussi dans cet éditorial, c'est : « *Lui, c'est pas mon pote.* » Et c'est vrai : Doillon n'est pas le pote de Serge Toubiana. À propos de *La Fille de 15 ans*, l'homme Serge Toubiana arrive à faire dire au critique Serge Toubiana que le réalisateur avait un « plan » ; mais quand il me reçoit chez lui avec Benoît Jacquot, il ne se pose pas de questions, parce que c'est son pote.

Nous sommes dans une culture de *bros*, pour utiliser le mot anglais : un système patriarcal, avec des mecs qui se serrent les coudes – et les gens à qui on demande de l'argent pour faire nos films, ce sont aussi des hommes. Pour survivre, pour continuer d'exister, de vivre, de s'exprimer – parce que l'expression artistique, c'est aussi la survie – on finit parfois par se dire qu'il vaut mieux avaler des couleuvres, toquer à la porte de quelqu'un qui soutient mes agresseurs pour lui demander du travail, un soutien pour un film. Ou est-ce que je préfère ne plus m'exprimer, ne plus gagner ma vie, ne plus incarner de personnages à l'écran ? Car le cinéma n'est pas seulement une passion : c'est aussi un travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci. Nous allons devoir mettre fin à cette audition, car nous recevons maintenant le Centre national du cinéma et de l'image animée.

**Mme Judith Godrèche.** Justement, ils subventionnent la Cinémathèque, je crois.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Précisément.

\*

\* \*

**38. Audition, ouverte à la presse, de M. Olivier Henrard, directeur général délégué et président (par intérim) du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), Mme Leslie Thomas, secrétaire générale et M. Vincent Vilette, directeur général adjoint et directeur financier et juridique (mercredi 18 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant les représentants du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) : son président par intérim, M. Olivier Henrard, sa secrétaire générale, Mme Leslie Thomas, et son directeur général adjoint et directeur financier et juridique, M. Vincent Vilette.

Notre commission d'enquête a pour objet de faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment.

Nous menons depuis plus d'un mois des auditions qui concernent spécifiquement le cinéma et l'audiovisuel. Aussi avons-nous besoin de faire le point sur les évolutions récentes de nos politiques publiques en matière de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), puisque certaines mesures importantes, s'agissant en particulier de la formation, sont en cours de déploiement, mais aussi de vous entendre sur différentes propositions d'amélioration que le rapporteur et moi-même avançons, par exemple au sujet des référents VHSS, de la

coordination d'intimité, de l'assurance des tournages et du conseil juridique aux acteurs du secteur.

Je poserais également une question d'actualité ayant trait à la Cinémathèque française, que finance le CNC. Nous devons recevoir ses représentants à quatorze heures, mais l'arrêt maladie de son directeur général l'a empêché de venir. Prendrez-vous des mesures, notamment par le truchement de la convention que vous avez sans doute passée avec elle, afin qu'elle prenne en considération la question des violences sexistes et sexuelles (VSS) ? Le fait d'avoir tenté d'organiser la projection du *Dernier Tango à Paris* sans la moindre médiation ni mise en perspective me semble constituer une grave erreur d'appréciation, alors que se déroulent les travaux de notre commission.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Olivier Henrard, Mme Leslie Thomas et M. Vincent Villette prêtent successivement serment.)*

**M. Olivier Henrard, directeur général délégué et président par intérim du CNC.** Nous sommes heureux de revenir devant vous pour exposer l'engagement du CNC sur ce sujet, que nous prenons très au sérieux pour plusieurs raisons. D'abord, il s'agit d'une question essentielle d'éthique et de justice, qui nous concerne tous : pour travailler au CNC, nous n'en sommes pas moins des citoyens.

Du point de vue professionnel, j'ai la conviction profonde que le secteur tout entier ne peut sortir que grandi de sa prise de conscience et de la modification de ses pratiques, au regard du droit comme de la moralité générale.

Par ailleurs, nous soutenons depuis longtemps la féminisation de tous les métiers de la filière. Or les deux sujets sont étroitement imbriqués : seule cette féminisation permettra la modification des comportements quotidiens.

Enfin personne, parmi les professionnels, financeurs, diffuseurs ou spectateurs, ne veut de films dont on apprendrait qu'ils ont été produits dans des conditions contraires à l'éthique et à la loi. L'enjeu est donc tout à la fois moral, légal, artistique et économique.

Pour toutes ces raisons que je crois désormais largement partagées, la filière s'est engagée à nos côtés avec beaucoup de volonté et de détermination. Je suis convaincu que nous assistons à un changement des mentalités qui, pour être récent, n'en est pas moins profond et dont la première manifestation est une libération de la parole dont on ne peut que se réjouir.

Un long chemin reste à parcourir. On peut même dire que nous sommes au milieu du gué, puisqu'une partie des nombreuses mesures que nous avons prises sont seulement sur le point d'être appliquées. Avant de vous les présenter et de réagir aux pistes qui sont évoquées dans votre enceinte, je voudrais poser le cadre d'intervention du CNC.

Pour que chaque acteur assume pleinement ses compétences et ses responsabilités, il est essentiel que ces dernières fassent l'objet d'une clarification. On a le sentiment que la

situation passée s'est nourrie d'une mauvaise compréhension, voulue ou subie, de ces responsabilités. Chacun gagnerait à une bonne explication.

Le CNC ne peut pas se substituer aux partenaires sociaux puisque ce sont eux qui, par des conventions collectives, peuvent modifier ou renforcer les dispositions du code du travail, pour mieux l'adapter au traitement des VHSS dans notre secteur.

Le CNC ne peut pas non plus se substituer à l'inspection du travail pour vérifier sur pièces et sur place que les tournages ou les castings respectent le code du travail.

Enfin, le CNC ne peut pas se substituer au juge pénal, seul à disposer, dans chaque affaire, de l'ensemble du dossier et seul compétent pour rendre un jugement conforme à la loi.

Tout cela n'est pas dit pour me défausser mais pour bien définir notre champ d'intervention, que nous entendons saturer.

Le CNC dispose d'un levier direct et très puissant de lutte contre les VSS : ses aides financières. En tant que maison commune de la filière du cinéma et de l'audiovisuel, il dispose également d'un levier indirect puisqu'il est en situation de nourrir les discussions, de les faire avancer et de rapprocher les points de vue, en particulier des partenaires sociaux. En actionnant ces deux leviers, nous sommes parvenus à faire avancer les choses à divers égards.

Nos aides financières et leurs conditions d'accès sont donc notre arme la plus redoutable. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, l'accès de toutes les entreprises de production aux aides du CNC est subordonné au respect d'une obligation de prévention et de lutte contre les VSS. Cette obligation figure de longue date dans le code du travail mais elle est désormais assortie, en plus de la sentence que le juge pénal est susceptible de prononcer, de cette sanction spécifique : le CNC peut ainsi refuser ou retirer des aides à un producteur qui ne se serait pas plié à cette obligation, qui a été étendue le 1<sup>er</sup> janvier 2022 aux salles de cinéma.

Afin de permettre aux professionnels de saisir toutes les implications de leurs obligations, nous proposons depuis l'automne 2020 une formation obligatoire à la lutte contre les VSS, que doivent suivre tous les mandataires sociaux des entreprises de la filière. À ce jour, 6 484 personnes ont été formées, en bonne partie dans les locaux mêmes du CNC, soit 100 % des professionnels actifs dans le secteur au cours des quatre dernières années. Cette obligation de formation est essentielle car le tissu économique du secteur est essentiellement constitué de très petites entreprises (TPE) qui ne sont dotées d'aucun service juridique ou de ressources humaines et n'ont aucune expertise interne à ce sujet. C'est pourtant sur les producteurs que reposent toutes les responsabilités, dans le cadre d'un tournage.

Maîtriser le droit du travail n'est pas seulement important pour les chefs d'entreprise : c'est essentiel pour tout le monde. Nous avons pu constater combien la méconnaissance par les victimes de leurs droits les plus élémentaires et, au-delà, leur intériorisation de comportements abusifs, au point qu'elles les considèrent comme des pratiques normales, étaient centrales.

Former la totalité des équipes de tournage est une façon de faire prendre conscience de ce qui constitue un abus au regard des droits fondamentaux et d'encourager la prise de parole, y compris avant les abus, dès qu'une situation anormale a cours. C'est pourquoi nous avons franchi cet été une étape supplémentaire en étendant l'obligation de formation à l'intégralité des équipes de tournage – réalisateurs, acteurs et postes techniques.

Les formations commenceront en janvier. Elles seront entièrement financées par l'AFDAS (Assurance formation des activités du spectacle), notre partenaire depuis dix-huit mois. Hier, 100 000 professionnels de la filière – 98 000 intermittents figurent dans les fichiers de l'AFDAS et 3 000 entreprises dans ceux du CNC – ont reçu un message les informant par le menu de l'existence de ces formations et de l'obligation de les suivre.

Autre mesure importante relative à la santé et la sécurité au travail (SST), et appliquée dès le 27 juin dernier à l'issue de la réunion du conseil d'administration du CNC : l'obligation de recourir à un responsable enfants pour tous les tournages mobilisant des mineurs de 16 ans. C'est une autre condition d'accès à nos aides. Elle renforce la protection que prévoit déjà la loi, à savoir l'obtention de l'autorisation préalable du préfet, délivrée sur avis de la commission des enfants du spectacle.

Outre ces mesures qui frappent directement les portefeuilles, nous avons accompagné les partenaires sociaux dans leurs discussions, pour aboutir le 17 mai dernier à la signature de deux avenants à la convention collective nationale de la production cinématographique, étendus par arrêté ministériel du 24 septembre dernier. Les éléments essentiels en sont l'obligation de nommer un référent VHSS qualifié pour tous les tournages de cinéma ; l'obligation de recourir à un responsable enfants sur tous les tournages depuis le 1<sup>er</sup> juin dernier et de faire accompagner les mineurs d'un adulte référent lors des castings ; s'agissant des adultes, une vive incitation à recourir à des coordinateurs d'intimité, devant justifier d'une certification ; la définition d'une clause type protectrice à insérer dans les contrats des artistes ayant à jouer des scènes d'intimité ou à caractère sexuel ; et plus généralement l'encadrement serré de tous les castings, qu'il s'agisse des lieux où ils se déroulent ou des scènes à interpréter, qui ne peuvent être des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

La suite immédiate, c'est la qualification des professionnels qui devront intervenir en tant que coordinateur d'intimité et responsable enfants. Pour les premiers, la fiche métier et le référentiel de formation sont achevés. Les premières formations auront lieu début 2025. Concernant les responsables enfants, l'élaboration de la fiche et du référentiel est en cours et devrait être rapidement achevée.

Il est bien trop tôt pour évaluer l'effet de ces mesures puisque, exception faite de la formation des mandataires sociaux, pratiquée depuis 2021, elles ne sont au mieux appliquées que depuis quelques mois. On peut toutefois affirmer que les professionnels se sont d'ores et déjà emparés du sujet. Leslie Thomas, qui a assisté à la quasi-totalité des sessions de formation, pourra témoigner qu'elles ont été le lieu d'échanges dont la maturité nous a paru réconfortante.

Autre signe de l'évolution des mentalités : la libération de la parole. La cellule d'écoute Audiens a enregistré une augmentation des appels de 75 % depuis le début de l'année 2024. Le fait que les victimes se sentent en sécurité pour parler est un des effets positifs des mesures que nous avons prises. Il ne faudrait d'ailleurs pas que, de manière paradoxale, cette libération de la parole et sa médiatisation conduisent à minorer l'importance de ces avancées. Nous n'atteindrons évidemment jamais le risque zéro mais bien des événements passés ne pourraient plus se produire aujourd'hui.

Nous travaillons encore à des mesures renforcées. La première consiste dans l'extension de la formation de toutes les équipes de tournage au secteur de l'audiovisuel. C'est un véritable changement d'échelle : le nombre de postes concernés est tel que le coût pourrait être quatre fois plus important que dans le secteur du cinéma. Cela ne nous empêche pas d'y travailler avec tous les acteurs concernés, au premier rang desquels l'AFDAS.

Deuxième piste de travail : l'extension de l'obligation de formation aux dirigeants de festivals.

Le troisième sujet est crucial : c'est celui de l'inspection du travail. Aujourd'hui, les inspecteurs du travail ne disposent que rarement des informations relatives aux lieux de tournage, ce qui rend beaucoup plus difficiles les contrôles inopinés. Nous avons donc proposé d'apporter notre concours à la rédaction d'un guide de contrôle spécifique. Certains inspecteurs ont déjà suivi la formation obligatoire destinée aux producteurs depuis le mois de novembre.

D'autres mesures ne relèvent pas de notre compétence, ce qui ne nous empêche pas d'avoir un avis. D'abord, la prévention et la lutte contre les VSS devraient faire partie de la formation initiale de la filière, dans le cadre des modules obligatoires relatifs à la SST. Le CNC, qui dispose de leviers sur les écoles, fera le nécessaire pour les y inciter. Ainsi, une des conditions que nous avons posées pour accéder aux aides du plan d'investissement France 2030, qui nous a permis de soutenir trente-cinq écoles ou formations, a été la création de ce type de modules.

Il conviendrait également d'élargir les missions et les attributions du Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique, dont le rôle est central et qui devrait se voir conférer un véritable pouvoir d'enquête. Il faudrait nommer des préventeurs SST spécialisés dans le domaine des VHSS et des personnes-ressources chargées d'accompagner les salariés et les employeurs lorsque surviennent des situations de violence.

Enfin, il serait opportun d'actualiser l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention à prendre dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Cet arrêté, qui définit l'ensemble des mesures de santé et de sécurité au travail, ne dit pas un mot des mesures de prévention et de lutte contre les VSS. Il faudrait y travailler avec la Caisse nationale de l'assurance maladie.

S'agissant de l'accompagnement des victimes, il conviendrait d'élargir le périmètre des attributions de la cellule Audiens et de lui donner les moyens notamment de fournir une aide juridictionnelle aux victimes qui se sont signalées, ainsi qu'une prise en charge psychologique de long terme, un suivi médical et des aides sociales. Cette cellule cesserait ainsi d'être seulement un point d'entrée, contraint de se désintéresser des suites données aux signalements. Il faut aussi améliorer la visibilité de la cellule Audiens sur les lieux de tournage, les festivals et les salles de cinéma, y compris par une annexe au contrat de travail.

Quant aux évolutions du code du travail, qui relèvent du législateur ou des partenaires sociaux, il faudrait rendre obligatoirement et aisément accessibles aux inspecteurs du travail les dates et lieux de tournage, et étendre au champ de l'audiovisuel l'obligation de nommer un référent VHSS au sein des structures employant moins de 250 salariés – sachant que quasiment aucune ne franchit ce seuil dans le secteur.

Enfin, les assurances sont le domaine sur lequel nous avons le moins de prise. De deux choses l'une : soit l'assurance devient obligatoire et son prix diminue pour tout le monde, soit chacun demeure libre de demander une clause assurantielle spécifique, auquel cas elle sera plus coûteuse, en l'absence de mutualisation du risque.

Deux remarques, pour terminer. D'abord, pour rencontrer tous les trois mois mes trente-sept homologues du Conseil de l'Europe, je puis vous assurer que ce que nous avons fait en France sous l'égide du CNC et des partenaires sociaux n'a aucun équivalent dans le

monde. Ensuite, rien n'aurait été possible sans la parole des victimes. On entend beaucoup que la honte doit changer de camp. En tout cas, plus personne ne peut ignorer que, lorsque quelqu'un se comporte mal sur un plateau, qu'il soit *bankable* ou non, cela fait courir un risque objectif au film, tant artistique qu'économique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le choix de la Cinémathèque française de diffuser *Le Dernier Tango à Paris*, que tout le monde a relevé, nous a tous choqués. M. Frédéric Bonnaud, qui en est le directeur général et gère à ce titre les subventions qu'elle reçoit, a-t-il suivi la formation que vous évoquez ? La logique voudrait que oui. Cette décision est révélatrice des obstacles qui se dressent face à votre intention de faire changer les choses.

**M. Olivier Henrard.** Sur le plan du droit, M. Bonnaud n'est pas tenu de suivre cette formation, puisqu'il n'est pas mandataire social d'une entreprise à but lucratif qui bénéficie des aides du CNC, ni exploitant de salle. Au passage, je n'y étais pas tenu non plus, mais je suis allé voir comment cela se passait, et je me rendrai à la première formation qui aura lieu sur les lieux de tournage.

Sur le fond, la Cinémathèque française est une institution unique au monde, exemplaire à tous égards, notamment par son rayonnement scientifique. Elle joue son rôle lorsqu'elle propose des rétrospectives exhaustives sur la carrière de tel ou tel réalisateur ou acteur, en l'occurrence Marlon Brando.

Cela étant, lorsque son choix, scientifiquement défendable, se porte sur une œuvre qui soulève des débats tels que ceux d'aujourd'hui, il est évident qu'il faut prévoir des mesures d'accompagnement. Je m'en suis entretenu avec les responsables de la Cinémathèque. Je leur ai fait savoir que le CNC n'avait pas à contester le choix d'organiser une rétrospective Marlon Brando ni d'y intégrer *Le Dernier Tango à Paris*, mais qu'il était de la plus haute importance que, de façon générale, la Cinémathèque instaure des procédures visant à identifier les œuvres problématiques au moment où elle conçoit des rétrospectives susceptibles de remonter loin dans l'histoire du cinéma, et qu'elle prévoit un accompagnement adapté lors de la projection.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Les équipes de la Cinémathèque n'ignoraient pas, me semble-t-il, que le film faisait débat. Elles évoquent même un film « sulfureux ». Selon Judith Godrèche, que nous venons d'auditionner, le choix d'un tel vocabulaire paraît plutôt relever de la provocation et révéler un sentiment de toute-puissance. Nous nous interrogeons sur la position du CNC à ce sujet, même s'il n'a pas à émettre de consigne de programmation ni à commenter les programmes. On a en effet le sentiment que certains se disent que leurs décisions n'auront aucun coût pour eux ; que, même en plein MeToo, même en pleine commission d'enquête, même en sachant que « ça va gueuler », ils peuvent faire ce qu'ils veulent – étant entendu que la projection a fini par être annulée.

Plus largement, par quels principes régulateurs peut-on atteindre les personnes aux comportements contestables – soit qu'ils tombent sous le coup de la loi, soit qu'ils se montrent réticents aux transformations que vous-même appelez de vos vœux ?

Je souhaiterais également que vous précisiez vos propos concernant l'inspection du travail et l'assurance.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La scène problématique du *Dernier Tango* dépasse l'acte créateur : il s'agit des images d'une agression sexuelle qui, pour être prescrite, n'en est pas moins caractérisée. J'ai tendance à évoquer un viol mais Mme la présidente m'a rappelé qu'il n'y a pas eu de pénétration, même si l'actrice dit avoir senti les doigts de l'acteur. En tout état de cause, la justice ne pourra jamais trancher. Pouvez-vous exercer un rôle de

régulateur sur la suppression éventuelle de certaines scènes d'un film, notamment au moment de la délivrance des visas ?

Certains crieront à la censure. Il ne s'agit pourtant pas de liberté d'expression ou de création, mais de faits pénalement répréhensibles. Un auteur peut décider de montrer un viol, avec une mise en scène, un coordinateur d'intimité, deux comédiens parfaitement consentants. Cela peut présenter un intérêt historique, sociologique ou culturel et la pudibonderie n'a rien à y voir. Mais si vous savez qu'une scène a été tournée au mépris du code pénal et du code du travail, avez-vous la possibilité de demander sa suppression ?

Cela devient un véritable traumatisme pour moi : au fil des auditions, on constate que des comédiennes, y compris des comédiennes *bankable*, qui font carrière, ont été fréquemment mises en danger, physiquement, sur des tournages – des scènes dans de l'eau bien trop froide, des situations périlleuses, par exemple.

Pourrait-on imaginer donc qu'en cas de mise en danger avérée, vous demandiez le retrait de la scène en cause, voire vous sanctionniez le film lors de sa diffusion, sans tomber dans la censure évidemment ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons perçu dans l'attitude de la Cinémathèque après les premières alertes une forme d'obstination. Admettons que le danger n'ait pas été mesuré, que les évolutions consécutives à MeToo en matière d'égalité femmes-hommes et de respect des femmes n'aient pas été assimilées : ce serait déjà une faute. Mais ce qui m'a vraiment surpris, c'est l'enfermement obstiné de la direction face aux alertes. Cette attitude relève davantage de l'orgueil que de l'art, de la position de pouvoir que de la science. Que peut faire le CNC pour s'assurer que cela ne se reproduise plus ?

Il est désagréable de devoir convoquer une personne devant une commission d'enquête ; il est très désagréable pour toutes les actrices et les femmes de cinéma d'avoir dû monter au créneau ; il est très désagréable sans doute pour Anna Mouglalis d'avoir à le rappeler à la commission d'enquête. Pourquoi l'ouverture d'un dialogue n'a-t-elle pas été possible pour éviter d'en arriver à une telle crispation ?

**M. Olivier Henrard.** Entêtement, orgueil, authentique conviction de la Cinémathèque de défendre la liberté de création : je ne suis pas là pour sonder les reins et les cœurs. Le rapport à la liberté de création dépasse notre filière – plutôt que d'un film, on pourrait parler d'une exposition ou de toute autre forme d'expression artistique. La toute-puissance du curateur au nom de la défense de la liberté de création est très ancrée dans notre pays.

Pour encadrer le choix individuel, éminemment discrétionnaire dans tous les sens du terme, du curateur, il faut instaurer des mécanismes objectifs et collectifs. La subjectivité individuelle doit être corrigée par la collégialité et l'objectivité.

Je m'en suis entretenu avec les équipes de la Cinémathèque. La direction aura l'occasion de vous présenter les *process* qui ont été élaborés afin de rendre les décisions plus collégiales, de partager les choix faits en matière de programmation – de façon générale, on est plus intelligent à plusieurs – et de définir un protocole d'accompagnement lorsqu'il est décidé de maintenir une œuvre discutable dans une rétrospective.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est à votre demande ?

**M. Olivier Henrard.** J'ai eu l'occasion de m'en expliquer avec eux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous n'avez pas répondu sur la censure d'une scène. Je suis un farouche défenseur de la liberté de la création et de la liberté d'expression, mais elle ne peut s'exprimer que dans le respect de nos valeurs, du cadre constitutionnel et légal, du code du travail, de la santé et des gens tout simplement. Ces impératifs priment sur la fameuse liberté de création. Ces « monstres sacrés » qui ont tout pouvoir parce qu'ils créent, ce n'est pas possible. Les règles, le droit du travail, plus fondamentalement l'humanité et le respect d'autrui s'imposent aux créateurs.

**M. Olivier Henrard.** Je n'ai jamais employé le terme de censure.

Pardon d'entrer sur un terrain un peu personnel, mais je suis magistrat. Mettre en balance les poids respectifs des différentes libertés publiques et des différents intérêts généraux en présence, c'est mon métier. Ce n'est pas moi qui irai soutenir que la liberté de création s'impose à toutes les libertés sans aucun frein, c'est même mon métier de faire le contraire lorsque je suis au Conseil d'État.

Partant de là, comment parvenir à un équilibre prenant en considération le poids respectif des différentes libertés qui sont en présence ?

Il faut savoir que le CNC héberge une institution appelée la commission de classification des œuvres cinématographiques, qui émet des restrictions d'accès du public à certaines catégories de films. Précisément parce que l'équilibre entre différentes libertés publiques est en jeu, je n'ai aucune prise sur cette commission : bien qu'hébergée par le CNC, elle lui est totalement extérieure, parce qu'il y est question des libertés publiques. Au nom soit de la dignité humaine, soit de la protection de la jeunesse, elle va décider d'apporter à la liberté de création et d'expression un certain nombre de restrictions sous la forme des visas qui restreignent l'accès du public à certains types d'œuvres.

En aval, la question ne se pose pas dans des termes différents. Le législateur – et lui seul, puisqu'il s'agit de concilier entre elles des libertés publiques fondamentales – pourrait faire le choix de donner à telle ou telle instance la possibilité de retirer de la diffusion une œuvre complète ou une section de cette œuvre. Ce choix appartient au législateur, en aucun cas à une autorité administrative comme le CNC. En l'état du droit, nous ne sommes absolument pas en mesure de retirer quelque fraction que ce soit d'une œuvre cinématographique.

Il faut tout de même rappeler l'existence – et cela vaut pour *Le Dernier Tango à Paris* – du droit moral de l'auteur, le cinéaste, qui est d'ordre public. C'est une forme de liberté protégée par la loi dont il faudra tenir compte si on décide de porter atteinte à l'intégrité de l'œuvre.

Je vous livre une opinion totalement personnelle : si on se pose la question de retirer un morceau d'une œuvre, mieux vaut ne pas la diffuser. Le choix est beaucoup plus binaire qu'on ne le présente. Si on considère que les conditions sont réunies pour diffuser l'œuvre – parce que la projection est accompagnée, parce que le public est averti, parce qu'il est réduit – on la diffuse ; sinon on ne la diffuse pas. C'est une appréciation qui n'engage que moi.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je propose que nous laissions de côté la Cinémathèque puisque nous allons les auditionner et que nous passions à d'autres sujets.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voulais revenir sur un puissant levier que vous détenez : le financement. Comment fonctionne l'avance sur recettes ? Portez-vous une

attention à la parité et à la mixité au sein des commissions ? Y a-t-il une part d'aide attribuée de manière automatique ?

**M. Olivier Henrard.** Il existe d'un côté des soutiens automatiques et, de l'autre, des soutiens sélectifs, accordés selon des critères de qualité et parmi lesquels figure l'avance sur recettes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je me suis toujours demandé comment un nouvel entrant, un nouveau producteur, jeune ou moins jeune, dont le projet de film sort un peu du cadre, peut bénéficier du soutien du CNC.

Pouvez-vous faire un tableau des différents collèges de l'avance sur recettes – premier film, deuxième film, etc. ? Vu de l'extérieur, le mécanisme semble assez reproductif : une fois que vous avez mis un pied dans le système en faisant un premier film qui a bien marché, vous avez les moyens d'en faire d'autres, au risque de restreindre la venue de nouvelles personnalités, de nouveaux regards.

**M. Olivier Henrard.** Je vous remercie infiniment de me donner l'occasion d'expliquer ce qui devrait être compris par chaque citoyen.

Le CNC est né à Bercy, il ne faut pas l'oublier. Son invention était à visée purement industrielle : il s'agissait d'apporter aux producteurs français après la guerre les moyens de relancer l'activité de la filière. C'est ainsi qu'a été inventé ce que j'ai appelé le premier cercle, qui est un mécanisme automatique, lequel est étroitement lié au mode de financement du CNC – constitué à 100 % de taxes qui sont prélevées sur le secteur.

L'aide automatique repose sur le principe suivant : je suis le producteur d'une œuvre qui a été vue par 200 000 spectateurs et qui a rapporté 1,5 million d'euros de recettes et 150 000 euros au CNC sous la forme de taxes sur la billetterie ; ce producteur verra son compte de soutien au CNC crédité de 150 000 euros pour le film suivant. Ce mécanisme fait abstraction de la qualité de l'œuvre projetée. Il est destiné à permettre à nos entrepreneurs de se présenter devant les financeurs privés, les diffuseurs et toutes les composantes du tour de table en ayant une mise de fonds initiale. Il faut ramener à sa juste proportion ce soutien automatique, qui représente 7,5 % du budget de production d'un long-métrage. C'est donc à la fois modeste et important, car cela facilite la cristallisation du tour de table.

Le mécanisme de soutien automatique est prépondérant en matière d'audiovisuel – il représente 75 % des aides à la production, contre les deux tiers dans le cinéma.

Le second cercle du CNC a été ajouté en 1959 par le ministre d'État André Malraux. Il a introduit ce qu'on appelle les soutiens sélectifs, qui sont attribués sur des critères qualitatifs par les fameuses commissions que vous évoquiez. Il existe un certain nombre de commissions – pour l'audiovisuel et le cinéma, pour la fiction, le documentaire et l'animation, pour la production, la distribution et l'exploitation, etc. La plus importante de ces commissions, qui dispose d'un budget d'une trentaine de millions d'euros par an, traite de l'avance sur recettes. C'est la commission d'aide sélective pour les longs-métrages de cinéma, ce qui comprend l'animation destinée au grand écran.

Les commissions portent une appréciation qualitative. Le producteur au premier chef – c'est lui qui recevra l'aide financière – et le cinéaste passent un grand oral. Il ne faut jamais perdre de vue que le CNC n'a pour interlocuteur au sens juridique du terme que des entreprises, c'est-à-dire le producteur, et non le réalisateur ou le scénariste.

Les commissions d'avance sur recettes sont divisées en quatre collèges – premier film, deuxième et troisième film, tous les films après le troisième, avance sur recettes après réalisation. Cette dernière catégorie s'adresse à ceux qui n'ont pas été sélectionnés en faisant leur pitch mais dont on constate que le film, une fois réalisé, est d'une qualité indéniable. C'est une avance en rattrapage ! Toutes ces commissions sont évidemment paritaires, comme toutes les autres commissions du CNC, y compris en nombre de présidences. Dans le cas de l'avance sur recette, nous sommes allés plus loin encore puisque chaque collège est coprésidé par un homme et une femme.

Le rôle des commissions sélectives est de rattraper les nouveaux entrants. Par définition, le soutien automatique ne profite en effet qu'à des producteurs ayant déjà rapporté de l'argent au CNC – c'est vraiment l'essence du système. Chaque année, 40 % des longs-métrages aidés par l'avance sur recettes sont des premiers films. Cette année, la moisson est exceptionnelle avec *Vingt Dieux* de Louise Courvoisier, *Les fantômes* de Jonathan Millet, un film absolument extraordinaire sur le régime syrien que je vous conseille vivement, et *Le royaume* de Julien Colonna, un film absolument magnifique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S'agit-il de premiers films ou de premières productions ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Certains témoignages ont fait état d'un certain entre-soi dans les commissions et du risque d'enfermement du système sur lui-même. Comment réussir à repérer les nouveaux talents un peu en dehors du système, en dehors des clous, en dehors des chemins institutionnalisés ? Pouvez-vous aussi préciser la composition des commissions ?

**M. Olivier Henrard.** Ce sont bien des premiers films.

La composition des commissions est un sujet absolument essentiel. Le CNC compte soixante-cinq commissions, chacune de dix membres, soit 650 commissaires.

Il existe une quarantaine de CNC sur la planète, qui copient notre système. Deux modèles sont possibles : soit ce sont des fonctionnaires qui composent les commissions et choisissent les films qui bénéficieront d'une aide, comme le font nos amis italiens ; soit l'État est exclu des commissions. C'est le modèle du CNC : certes l'État siège au conseil d'administration du CNC, mais dans les commissions, il n'y a que des sachants qui se prononcent sur le mérite artistique des œuvres. C'est là que se trouve la clé pour garantir une vraie diversité et une vraie liberté de création.

Nous en sommes pleinement conscients et nous prenons des mesures pour assurer la diversité des commissions. D'abord, elles sont renouvelées très fréquemment : la durée du mandat est d'un an, souvent renouvelé une fois, pas plus. Il est compliqué de renouveler aussi souvent 650 commissaires. Ensuite, toutes les commissions sont paritaires.

Nous essayons également de panacher l'origine professionnelle de leurs membres. Toutefois, la participation aux commissions demande du travail ; or plus un professionnel est reconnu, plus il a de travail, moins il a de temps. Face à cette difficulté inhérente au système, nous allons chercher des gens en dehors de la profession. Historiquement, l'avance sur recettes, à l'époque où elle n'était pas scindée en quatre collèges – on l'a fait pour diviser le travail, pour se donner plus de liberté –, était présidée par quelqu'un qui venait plutôt de l'édition. On a en effet besoin de quelqu'un qui sait lire des scénarios, et en quantité !

Nous veillons aussi à assurer une diversité géographique. C'est un point cardinal pour nous : les commissaires ne doivent pas être tous des Parisiens, mais être aussi issus des filières de production en région. Enfin, il faut trouver des gens qui appartiennent à diverses cultures, etc.

Avec seulement dix membres, il est évidemment impossible de cocher toutes les cases partout, mais le renouvellement annuel de chaque commission permet d'assurer une diversité réelle.

Le taux de 40 % de premiers films que j'évoquais, c'est précisément ce que nous reproche la Cour des comptes : elle considère que nous aidons beaucoup de films qui n'ont pas beaucoup de public. Il est vrai que cela fait 40 % de films qui ne feront pas forcément 10 millions d'entrées du premier coup, comme *Un p'tit truc en plus* d'Artus.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment sélectionnez-vous les 650 personnes qui composent les commissions ? Qui propose les noms ? Est-ce un travail indemnisé ?

**M. Olivier Henrard.** Oui, tout travail mérite salaire et dans certains cas, il y a beaucoup de travail. Il y a quatre taux d'indemnisation à la demi-journée. Le taux de base est de 250 euros.

Ce sont les services du CNC qui sont en contact avec des professionnels qui proposent des noms. Il y a aussi des candidatures spontanées. Les syndicats professionnels jouent également un rôle. À titre d'exemple, au sein de la commission d'agrément, qui se réunit très fréquemment et dont le rôle est très réglementaire, toutes les professions doivent être représentées. Chaque maillon de la filière dispose donc d'un droit de tirage pour occuper un certain nombre de sièges au sein de la commission.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En ce qui concerne les formations, ma première question est un peu triviale : quel budget représentent-elles ? Comment se déroule la formation à laquelle les producteurs sont astreints ? N'y a-t-il pas un angle mort à former le gérant de la boîte de production mais pas les équipes ?

**Mme Leslie Thomas, secrétaire générale du CNC.** Les formations à destination des mandataires sociaux, qui sont financées à 100 % par le CNC, font l'objet de marchés publics pour un montant de 120 000 euros sur trois ans. Elles se tiennent soit au CNC, soit en région. Dans la première phase de déploiement, un nombre assez considérable de sessions de formation ont eu lieu en région.

Les formations se déroulent en deux temps. Le premier temps est en présentiel obligatoire. Il consiste en un rappel des obligations de moyens renforcées que fixe le code du travail ; en une analyse des situations à risques, puisqu'il y a des spécificités et des facteurs de risque propres au secteur du cinéma, de l'audiovisuel, de l'animation et du jeu vidéo ; et en une présentation des ressources à la disposition des professionnels, et des différentes étapes à suivre – l'enquête, l'analyse et la sanction éventuelle – lorsqu'ils sont alertés d'une situation de violences sexistes et sexuelles.

Le deuxième temps est en distanciel. Les producteurs ont accès à l'ensemble des ressources et ils sont évalués par le biais d'un questionnaire, sur la base duquel ils reçoivent une certification qui est transmise au CNC au moment de la demande d'aide.

Ces formations s'adressent aux mandataires sociaux, puisque ce sont nos interlocuteurs. Nous ne sommes pas en contact avec le reste de l'équipe. En revanche, les

mandataires sociaux peuvent, dans le cadre de la formation continue, faire bénéficier leurs salariés d'autres dispositifs de formation, comme ceux de l'AFDAS ou d'autres. C'est la responsabilité de l'employeur que de proposer des formations sur le temps de travail à son collectif de travail.

Pour les équipes de tournage – soit l'ensemble des salariés qui travaillent sur un film, de la phase de préparation jusqu'à la phase de postproduction –, la formation est financée à 100 % par l'AFDAS. L'enveloppe est bien plus importante, de l'ordre d'un million d'euros, puisqu'elle a vocation à couvrir un périmètre de 600 longs-métrages sur les trois ans qui viennent.

La formation, qui commence en janvier, comprend deux modules : le premier, en distanciel, concerne les règles de droit, la définition des violences sexistes et sexuelles et les situations à risque ; le second, en présentiel, se déroule dans les quinze premiers jours du tournage. Le formateur met les équipes en situation pour pouvoir évoquer les facteurs de risque spécifiques au tournage et la tolérance zéro à l'égard des violences sexistes et sexuelles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les formations se concentrent sur les violences sexistes et sexuelles, elles ne rappellent pas les dispositions du code du travail ? J'insiste beaucoup sur ce point, mais c'est là que sont prévues les règles relatives à la santé, à la protection des travailleurs, ou encore aux risques.

**Mme Leslie Thomas.** Les rappels que nous faisons concernant les violences sexistes et sexuelles s'inscrivent dans les règles du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail. Mais, s'agissant d'une formation portant spécifiquement sur les VHSS, elle n'abordera pas toutes ces règles – pas la réglementation des travaux en hauteur par exemple.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faut le dire, toutes les personnes que nous avons auditionnées ont évoqué les formations du CNC et en ont reconnu l'utilité et le sérieux. Plus généralement, tout le monde est favorable à l'élaboration de dispositifs spécifiques. Cependant, nous nous étonnons du décalage persistant entre les outils désormais disponibles et l'afflux de témoignages dénonçant des violences sexuelles très récemment commises. J'en conclus qu'il reste des verrous à débloquent pour réellement mesurer la prévalence des VHSS dans le monde du cinéma.

Vous avez évoqué le message que vous venez d'adresser aux 98 000 intermittents et 3 000 entreprises de vos fichiers. Seriez-vous en mesure, en collaboration avec des chercheurs et chercheuses, de mener une véritable enquête sociologique de victimologie pour évaluer la prévalence des violences, leur récurrence, leurs formes et le contexte dans lequel elles surviennent ? Nous manquons de données et les témoignages que nous recevons, qui ont beaucoup de force, manquent de celle d'un chiffre incontestable.

**M. Olivier Henrard.** Nous ne pourrions évidemment pas utiliser le fichier de l'AFDAS, car les données qu'il contient sont recueillies dans un cadre qui n'a rien à voir avec l'activité du CNC. Cela étant, sans aller jusqu'à s'adresser à 98 000 intermittents, nous pourrions nous appuyer sur notre direction des études, des statistiques et de la prospective, qui dispose de moyens importants, pour mener une étude qualitative sur cette question.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela me semble nécessaire.

**M. Olivier Henrard.** J'ajoute, car il me semble que les deux sujets sont liés, que le CNC dispose d'un observatoire de l'égalité femmes-hommes dont nous venons de publier

l'étude 2024 sur la féminisation des métiers de la filière. Sur ce modèle, nous pourrions élaborer un observatoire permanent des VHSS.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au cours de nos auditions a aussi été évoquée l'idée d'un baromètre, qui donnerait une vision dynamique des évolutions. Un tel outil coûterait un peu d'argent, mais il permettrait d'objectiver les choses et sans doute de révéler l'ampleur du fléau.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Les chercheurs que nous avons auditionnés ont remarqué que les appels d'offres relatifs à des travaux de recherche portaient fréquemment sur la question de la parité, mais jamais sur les violences. À côté de la justice, qui enquête pour juger, et des investigations qui peuvent être menées dans le cadre du droit du travail, il me semble que des enquêtes sociologiques sur les violences – dont le but ne serait pas de rechercher ni de nommer des coupables – permettraient de faire émerger des faits objectivables et précieux, et peut-être de repérer des facteurs de risque. Il y a des chercheurs qui ne demandent qu'à mener ce travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je n'exerce plus mon métier d'enseignante-chercheuse, mais j'ai été chargée de ces questions en tant que vice-présidente de l'université de Lille, qui accueille 90 000 étudiants. Le fait d'avoir assis notre politique sur une enquête systématique sur les populations étudiantes nous a permis de passer un cap dans la prise de conscience et de mettre un terme à la contestation permanente du phénomène. La petite musique insistant sur l'affect pour minimiser cette question est un cercle très vicieux et très toxique pour tout le monde.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certaines des nouvelles mesures que vous prévoyez semblent aller dans le sens de nos réflexions.

L'extension des formations aux professionnels de l'audiovisuel me semble une évidence ; cela aurait certainement déjà dû être fait. Il en va de même des dirigeants de festivals, qui sont des diffuseurs de films. Je vous serais d'ailleurs reconnaissant d'inclure également M. Bonnaud dans votre liste...

En ce qui concerne l'inspection du travail, la direction du travail elle-même a parlé des difficultés qu'elle a à savoir où et quand se déroulent les tournages. Comment envisagez-vous d'y remédier ?

J'aimerais également vous entendre sur le possible accroissement des pouvoirs dévolus au CCHSCT.

Enfin, je souhaiterais aborder avec vous le suivi médical et l'aide juridictionnelle que propose le groupe Audiens, car il s'agit selon moi d'un levier très important, qui pourrait d'ailleurs être lié à la question assurantielle. En effet, tant que le nombre de plaintes ne sera pas plus important, nous aurons du mal à objectiver le phénomène. Or nous savons qu'une plainte a nettement plus de chances d'aboutir si elle est déposée au bon moment et si elle est accompagnée sur le plan juridique.

**Mme Leslie Thomas.** Si les contrôles de l'inspection du travail sont difficiles, c'est parce qu'il est rare qu'un tournage se déroule sur un même lieu pendant plus de huit jours consécutifs – durée à partir de laquelle une déclaration préalable devient obligatoire. Il est très compliqué de faire un contrôle inopiné sur un tournage qui se déroule en décor naturel pendant deux jours, puis qui se déplace sur un autre site pendant trois jours, etc. C'est une question

importante qu'il faudrait regarder de près, mais nous n'avons pas de solution toute faite, si ce n'est d'abaisser le seuil des huit jours.

Se pose également le problème de la territorialisation : un inspecteur peut contrôler une société de production située dans le 14<sup>e</sup> arrondissement de Paris mais qui fait un tournage en Lozère ou en Bretagne. Il faudrait assurer une forme de continuité.

Pour l'heure, nous nous employons à faire assister les inspecteurs du travail à nos formations destinées aux mandataires sociaux, afin qu'ils sachent quels rappels leur sont faits.

De plus, nous préparons un guide de contrôle exposant les facteurs de risque spécifiques aux tournages. Ces derniers sont nombreux et les inspecteurs doivent savoir comment se déroule un tournage – que le travail est effectué sur un temps court et avec des équipes à géométrie variable, qui peuvent passer de cinquante à quatre-vingt-dix puis à vingt-cinq personnes presque d'un jour à l'autre. Il est pour nous important d'aiguiller les inspecteurs du travail, afin que leurs contrôles soient efficaces.

À cet égard, n'oublions pas que nous manquons cruellement d'inspecteurs du travail en nombre suffisant et donc à même de procéder à des contrôles sur le terrain.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie de le rappeler !

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Il serait intéressant d'avoir une idée chiffrée des besoins. Les spécificités des tournages ont certainement une incidence sur la possibilité de faire des contrôles, mais il faudrait aussi savoir ce qu'il faudrait comme moyens pour l'inspection du travail qui, comme vous venez de le dire, manque de personnel.

J'aimerais vous interroger sur les référents, à propos desquels je n'ai pas un avis tranché. D'une part, il me semble problématique qu'ils soient subordonnés aux producteurs, voire entretiennent avec eux des relations amicales, car il y a souvent une forme d'entre-soi. Appartenant à l'équipe de tournage, ils peuvent eux-mêmes être mis en cause, ou avoir des difficultés à agir en cas de signalement. Mais d'autre part, si le référent VHSS n'est plus sous l'autorité du producteur et du réalisateur, comme certains le demandent, le risque est de déresponsabiliser ces derniers. Dans ces conditions, ne faudrait-il pas prévoir ceinture et bretelles, c'est-à-dire avoir un référent sur le tournage, mais qui serait saisi à la suite d'un protocole indépendant en cas de signalement ?

À cet égard, je continue à m'interroger sur la cellule Audiens. Je n'ai pas bien compris ce qui se passe à la suite du recueil des témoignages. Ces derniers sont nombreux et vous semblez vouloir renforcer les capacités de la cellule, mais quel suivi apporte-t-elle ? Ne s'agit-il que d'un accompagnement si la victime souhaite porter plainte, ou bien la cellule avertit-elle quelqu'un qu'elle a reçu un signalement et qu'il faut faire quelque chose ?

Dit autrement, quelle chaîne établir pour éviter toute déresponsabilisation et, dans le même temps, protéger les personnes qui font les signalements ?

**M. Olivier Henrard.** Vous avez bien résumé l'alternative. Soit on opte pour une entité extérieure à l'autorité qu'exerce le chef d'entreprise, c'est-à-dire au producteur, sur l'ensemble des salariés – le Royaume-Uni a fait ce choix ; soit, au contraire, on préserve la chaîne de commandement, afin de conscientiser le producteur et de le mettre devant ses responsabilités. Les deux options présentent des avantages et des inconvénients.

Pour l'heure – et j'aurais tendance à plaider pour conserver une certaine cohérence – nous avons insisté sur la responsabilité du chef d'entreprise, qui, de toute façon, aura à assumer l'ensemble des conséquences artistiques et économiques en cas d'incident sur le lieu de tournage. Cela représente un travail important, mais je crois que nous progressons. Introduire une logique différente alors que nous sommes au milieu du gué, en prévoyant une tierce personne en plus du référent placé sous l'autorité du producteur, serait selon moi plutôt de nature à troubler les esprits et à semer de la confusion.

La solution médiane serait d'essayer de tirer un meilleur parti de tout ce qui existe. D'une part, le producteur demeurerait le premier responsable, la manière dont il utilise le référent permettant d'apprécier sa capacité à respecter ses obligations. D'autre part, il conviendrait de réfléchir à l'accroissement des prérogatives juridiques dévolues aux autres entités, que sont le CCHSCT, l'inspection du travail, la cellule d'Audiens et les partenaires sociaux, afin de leur permettre d'être plus efficaces. Nous privilégions donc la stabilité s'agissant des responsabilités de chacun, tout en s'assurant que les différents intervenants disposent des moyens suffisants pour agir.

S'agissant plus particulièrement de la cellule Audiens, il serait selon nous opportun de lui donner les moyens d'accomplir sa triple mission d'assistance juridique, psychologique et sociale.

Quant au CCHSCT, nous le voyons comme le nœud des relations de travail.

En définitive, tout ce à quoi nous aspirons, c'est la banalisation du secteur du cinéma. Le droit du travail doit s'appliquer dans son intégralité et de la même façon aux sociétés de production qu'aux entreprises des autres secteurs économiques. Cette démarche de banalisation engage à attribuer à chacun les compétences qui lui reviennent et à s'assurer que chacun les exerce entièrement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce qui ne nuirait pas à la qualité des œuvres !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons interrogé les dirigeants d'Audiens sur les suites données aux témoignages. Leur priorité est de préserver l'anonymat. Ils assurent un accompagnement psychologique, réfléchissent à systématiser leur assistance juridique, mais leur rôle, d'après eux, n'est pas de donner l'alerte sur un tournage. Pourtant, s'ils détiennent des informations au sujet d'un acteur, d'un technicien ou d'un réalisateur en activité, cette alerte pourrait être importante. Il faut donc trouver comment faire le lien entre cette cellule, qui pourrait rester spécialisée dans le recueil, en toute bienveillance, des témoignages, et le déclenchement d'une enquête objective susceptible de donner lieu à une sanction. Par exemple, ne devrait-on pas donner la possibilité à la cellule de saisir le CCHSCT ? En l'état actuel des choses, chacun travaille de son côté, sans dispositif consolidé.

**M. Olivier Henrard.** C'est effectivement le revers de la médaille. Le constat principal est que toutes les instances concernées ne disposent pas nécessairement des moyens suffisants pour s'adapter à la spécificité des tournages, qui ont lieu sur différents sites. Remédier à ce manque de moyens est pour nous la priorité. Cela étant dit, que le CNC établisse des passerelles entre ces instances pour éviter une ignorance réciproque serait évidemment judicieux – dans le respect, bien sûr, des missions que la loi assigne à chacun : il y a des informations dont le CNC n'a pas vocation à disposer, ce qui est également vrai pour le CCHSCT et Audiens. On doit pouvoir construire des passerelles de façon pragmatique tout en préservant les prérogatives de chaque acteur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans la plupart des secteurs, il existe des statistiques sur le nombre d'accidents du travail. Leur prévalence dans le monde du cinéma est-elle plus importante qu'ailleurs ?

**Mme Leslie Thomas.** Vous nous posez une colle. Le CCHSCT dispose peut-être de statistiques, mais je ne peux le garantir. Dans la mesure où il s'agit d'un comité de branche et que le secteur est constitué d'une multitude de TPE, je ne suis pas certaine qu'il y ait une centralisation des accidents.

Quoi qu'il en soit, il serait effectivement très intéressant de réfléchir à l'élargissement des compétences du CCHSCT, car c'est lui qui réunit les partenaires sociaux, aussi bien du côté employeur que du côté des salariés, et qui est le plus à même d'établir des dispositifs de prévention relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Il conviendrait de discuter de son périmètre d'attributions avec les partenaires sociaux et, pourquoi pas, d'envisager de lui confier une compétence d'enquête.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dernière question : qui nomme le président ou la présidente du CNC, de quelle manière et pour un mandat de quelle durée ? Comment se fait-il, monsieur Henrard, que vous soyez toujours président par intérim ?

**M. Olivier Henrard.** C'est l'article 13 de la Constitution qui s'applique. Le président du CNC est nommé par le Président de la République, sur proposition du ministre de la culture, avec le contreseing du premier ministre, et son mandat est de trois ans.

Pour ma part, j'agis sur la base d'une décision qui m'a confié l'intérim, sans date d'expiration.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est donc la même personne qui nomme le président du CNC et qui bloque les retraits de Légion d'honneur !

Je vous remercie, madame, messieurs, pour ces échanges.

\*

\* \*

**39. Audition, ouverte à la presse, de Mme Laurence Pécaut-Rivolier, conseillère à la Cour de Cassation, membre du collège de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), présidente du groupe de travail « Protection des publics et diversité de la société française », et Mme Pauline Combredet-Blassel, directrice générale adjointe de l'ARCOM (mercredi 18 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) : Mme Laurence Pécaut-Rivolier, conseillère à la Cour de cassation et membre du collège de l'ARCOM, où vous présidez le groupe de travail « Protection des publics et diversité de la société française », et Mme Pauline Combredet-Blassel, directrice générale adjointe de l'ARCOM.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Si nous avons souhaité vous recevoir aujourd’hui, c’est pour mieux comprendre quels sont vos leviers d’action pour lutter contre les violences, notamment sexistes et sexuelles, dans le cinéma et l’audiovisuel, à la fois sur nos écrans et dans l’ensemble de la société, mais aussi à l’intérieur même des entreprises qui composent le secteur.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu’elle est retransmise en direct sur le site de l’Assemblée nationale.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d’enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Laurence Pécaut-Rivolier et Mme Pauline Combredet-Blassel prêtent successivement serment.)*

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier, conseillère à la Cour de cassation, membre de l’ARCOM.** L’ARCOM est une autorité publique indépendante issue de la fusion du Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA) et de la Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet (HADOPI). Elle est composée d’un collège de neuf membres dont le président est nommé par le Président de la République – nous venons justement d’apprendre que notre prochain président, M. Martin Ajdari, avait été adoubé par le Parlement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je me permets de préciser, puisque j’ai pris part au vote ce matin en commission des affaires culturelles, que le président de l’ARCOM n’est pas nommé par le Président de la République. Celui-ci propose un nom, mais la représentation nationale peut voter contre la proposition. Ce n’est pas une décision discrétionnaire.

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** C’est pourquoi nous attendions avec impatience le vote parlementaire. Trois membres du collège sont nommés par le président de l’Assemblée nationale, trois autres par le président du Sénat, un membre par le vice-président du Conseil d’État et le dernier par le premier président de la Cour de cassation – c’est à ce titre que j’ai intégré le collège de l’ARCOM il y a trois ans. Chacun se voit attribuer plusieurs portefeuilles, mais toutes les décisions sont prises en collégialité. Pour ma part, je préside le groupe de travail chargé de la diversité et de la protection des publics.

L’ARCOM a pour vocation de protéger la liberté d’expression dans le cadre de la loi Léotard de 1986, laquelle lui confie plusieurs missions, notamment en matière de protection des publics. Deux de ses attributions intéressent particulièrement votre commission d’enquête : d’une part, l’égalité hommes-femmes, la lutte contre les images dégradantes et les stéréotypes ; de l’autre, la protection des mineurs.

Nous portons une attention particulière au contenu des émissions, où nous veillons à ce que l’image des femmes soit protégée et correctement traitée. Par ailleurs, grâce à des déclinaisons conventionnelles, les éditeurs doivent remplir des obligations en matière d’égalité, de parité et de représentation de la diversité derrière les écrans, mais aussi de promotion de contenus favorisant une vision de l’égalité hommes-femmes qui soit conforme à leurs engagements. Nous avons également un outil propre que nous publions chaque année, le baromètre de la représentation de la diversité derrière les écrans.

Trois modes d’action nous permettent de veiller à la représentation de l’égalité hommes-femmes et à la représentation de la diversité en général. Le premier est la publication d’études permettant d’objectiver la situation de manière transparente et publique, lesquelles servent de point de départ au dialogue avec les éditeurs en vue de remédier aux situations qui

ne nous sembleraient pas correspondre à la norme qu'ils ont eux-mêmes admise. Le deuxième repose sur les conventions passées avec les éditeurs : lorsque ceux-ci ne tiennent pas leurs engagements, nous intervenons par un système de réponse graduée allant de la lettre à la sanction. Le troisième est l'intervention à la suite de signalements faits par les auditeurs des programmes. Si nous estimons que les acteurs violent leurs obligations légales ou conventionnelles, nous faisons usage d'un système d'intervention graduée qui peut aller jusqu'au non-renouvellement d'une fréquence ou à des sanctions financières.

Notre champ de régulation inclut les éditeurs audiovisuels, les radios et les services de médias audiovisuels à la demande (Smad). Pour les plateformes numériques, qui sont désormais incluses dans notre portefeuille, nous intervenons uniquement dans le cadre du règlement européen sur les services numériques (DSA). En effet, ces acteurs ne signent pas de convention avec nous ; ils ne sont pour la plupart pas implantés en France et la masse de données ne nous permet pas d'intervenir avec la même finesse. Nous avons néanmoins instauré avec eux un dialogue et un rapport de transparence qui nous permet d'intervenir à la marge.

La protection des mineurs est une mission traditionnelle de l'ARCOM. Notre première action, il y a trente ans, a été l'instauration d'une signalétique de jeunesse sur les écrans audiovisuels pour les programmes déconseillés aux moins de 10 ans, 12 ans, 16 ans ou 18 ans. Elle est désormais bien intégrée. Chaque année, nous faisons une campagne de rappel sur son fonctionnement et nous publions un rapport sur sa prise en compte. Le système fonctionne grâce à un faisceau d'indices ; c'est aux éditeurs d'apposer la signalétique.

Outre ses fonctions traditionnelles, l'ARCOM exerce désormais de nouvelles compétences, parmi lesquelles la protection des mineurs face aux contenus pornographiques et plus particulièrement aux sites pornographiques, comme le prévoit la loi visant à sécuriser et à réguler l'espace numérique (loi SREN) que nous essayons de mettre en application, malgré un certain nombre de difficultés.

Pour l'ARCOM, la protection des publics est un sujet majeur. En tant que présidente du groupe de travail sur le sujet, je peux compter sur une attention et un relais importants de la part de mes collègues.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le champ de compétences de l'ARCOM voulu par le législateur est très large et le volume de données à traiter est énorme. Avez-vous les moyens d'effectuer tous les contrôles nécessaires du contenu diffusé par les chaînes de télévision, les radios, les SMAD et les sites internet ? Si non, vous faut-il des moyens supplémentaires ? N'en demandez pas trop, nous sommes en train de monter un budget qui n'est pas facile...

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Je vous remercie pour cette question bienveillante. L'ARCOM n'a pas l'ambition de contrôler l'intégralité des contenus, car la loi de 1986 ne demande d'intervenir que si des abus sont constatés. Nous fonctionnons donc sur la base du triptyque études-conventions-signalement et je vous assure que nous ne chômons pas, d'autant que nous avons reçu, ces dernières années, de nouvelles attributions en matière de régulation des plateformes, auxquelles il faut ajouter, cette année, le renouvellement des fréquences. Les équipes sont exsangues et nous ne serions évidemment pas contre des moyens supplémentaires.

**Mme Pauline Combredet-Blassel, directrice générale adjointe de l'ARCOM.** Vous êtes bien placés pour savoir que les compétences de l'ARCOM ont été élargies par quatorze lois et ordonnances successives en cinq ans. Nous avons toujours été bien

traités par le Parlement, qui a régulièrement accepté de relever notre plafond d'emplois et notre budget. Cependant, comme toutes les administrations de l'État, nous avons récemment fait l'objet de mesures de réserve. Nous essayons d'organiser au mieux les équipes pour tenir la charge de travail, sachant que notre budget et notre plafond d'emplois ne sont pas infiniment extensibles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La délibération du CSA du 4 février 2015 relative au respect des droits des femmes a précisé les conditions d'application de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Cette loi a confié à l'ARCOM la mission de veiller, d'une part, à la juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication et audiovisuels et, d'autre part, à l'image des femmes apparaissant dans ces programmes en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple. Combien de sanctions avez-vous prononcées sur ce fondement ? Quel bilan tirez-vous de cette obligation ? La loi devrait-elle évoluer pour mieux prendre en compte les violences et le harcèlement sexistes et sexuels ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous avons pris vingt et une sanctions à ce titre depuis 2014, mais elles ne sont que la partie visible de notre intervention. Nous menons un travail continu de sensibilisation auprès des éditeurs. Nous publions annuellement un rapport chiffré sur la présence des femmes derrière les écrans, dans lequel nous regardons de près quelles fonctions sont occupées par les femmes et les hommes et si ces rôles sont valorisés ou non. Nous éditons également chaque année un baromètre de la diversité qui permet de faire le point sur la place des femmes dans l'audiovisuel et sert de base au dialogue.

Ces deux outils indiquent une amélioration certaine : la présence des femmes derrière les écrans est passée de 38 % à 43 % et la proportion de femmes expertes est en croissance continue. Il existe toutefois des points de vigilance. Le temps de parole réel des femmes – que nous calculons à l'aide d'outils d'intelligence artificielle – ne représente que 31 % du temps d'antenne. Nous continuons de sensibiliser les éditeurs pour qu'ils accentuent leurs efforts et veillent à ce que le temps de parole soit réparti normalement sur les plateaux. Les dernières conventions que nous avons signées avec eux et qui ont été rendues publiques hier contiennent des exigences renforcées, notamment une clause sur la promotion de programmes favorisant la lutte contre les stéréotypes.

Enfin, nous avons prononcé plusieurs sanctions depuis 2014 : six lettres simples, dix mises en garde, trois mises en demeure et deux sanctions, l'une pour NRJ et l'autre pour la chaîne C8.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il n'y a donc eu que deux sanctions à part entière, les autres sont plutôt des avertissements. Le 23 juillet dernier, le collectif MeTooMedia vous a adressé une tribune dans *Le Nouvel Obs* dans laquelle il estime les sanctions insuffisantes, notamment du point de vue financier. Que pensez-vous de ce jugement ? Faut-il revoir la gradation des sanctions ? L'échelle de sanctions est-elle déterminée par l'ARCOM ou bien fixée par voie réglementaire ou législative ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous sommes tenus par la loi de 1986 à un système de sanctions évolutif : nous ne pouvons prononcer une sanction qu'après au moins une mise en demeure qui concerne l'application du même texte. Autrement dit, sans mise en demeure préalable, nous ne pouvons pas passer aux sanctions. En cas de réitération d'un manquement, nous saisissons le rapporteur indépendant, qui est un membre du Conseil d'État, pour qu'il remette un rapport. C'est sur la base de ce rapport que nous réunissons le collège en audience publique pour prononcer des sanctions, lesquelles sont effectivement prévues par

la loi. Les sanctions pécuniaires vont jusqu'à 3 % du chiffre d'affaires, et 5 % en cas de réitération.

Nous sommes conscients que le nombre de sanctions est en deçà des attentes. Nous traitons tous les signalements et nous n'hésitons pas à intervenir dès que le manquement est constitué, mais cela suppose un défaut de maîtrise de l'antenne, c'est-à-dire l'absence de réaction suffisante de la part des personnes présentes sur le plateau en cas d'incident.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'allais entamer ma série de questions par un autre sujet, mais votre dernière phrase m'invite à procéder différemment.

J'ai été concernée par les saisines de l'ARCOM de multiples manières. Un jour, sur le plateau de CNews – l'émission était retransmise en même temps sur Europe 1 –, Guillaume Bigot m'a qualifiée de « Greta Thunberg ménopausée ». J'ai signalé ces propos à l'ARCOM, qui m'a répondu qu'elle ne prendrait pas de sanction car l'intéressé avait présenté ses excuses sur Twitter à toutes les femmes ménopausées. Premièrement, toutes les femmes ménopausées, ce n'est pas moi ; deuxièmement, les excuses n'avaient pas été présentées à l'antenne. Depuis, ce monsieur est devenu député.

Je ne comprends pas cette décision. L'ARCOM a un rôle important à jouer : ne pas sanctionner, c'est permettre à certaines personnes de tenir des discours discriminatoires sans jamais être confrontées à leurs responsabilités.

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Les propos tenus étaient bien évidemment inadmissibles. Toutefois, pour prendre des sanctions, il faut d'une part constater le manquement et, d'autre part, constater l'absence de maîtrise de l'antenne. Si nous ne sommes pas intervenus, ce n'est pas parce qu'il avait présenté des excuses – même si nous les avons prises en compte –, mais parce que le présentateur de l'émission avait aussitôt interrompu M. Bigot pour signaler que ces propos n'étaient pas tenables.

Nous recevons de nombreux signalements concernant des situations de ce genre. Les propos injurieux, discriminants ou dégradants tenus à l'antenne à titre personnel sont de la compétence du juge judiciaire ; je ne dis pas cela pour me défausser, étant moi-même juge judiciaire, mais parce que l'ARCOM intervient uniquement pour vérifier que la chaîne tient ses engagements. Si des propos inadmissibles sont tenus en plateau et que la chaîne réagit, nous ne pouvons pas constater le défaut de maîtrise de l'antenne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'animateur avait bien recadré M. Bigot, mais en rigolant... J'ai subi un traitement extrêmement sexiste dans les médias – qui commence heureusement à se calmer – et je n'ai ni le temps, ni l'énergie, ni l'argent pour porter plainte tous les matins.

Vous dites que l'ARCOM n'intervient qu'en cas de saisine. Est-ce à dire que vous ne vous autosaisissez pas ?

Par ailleurs, la recherche montre que les femmes se voient plus souvent couper la parole en plateau et qu'elles sont plus facilement décrédibilisées. Vos statistiques entrent-elles dans ce niveau de détail ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous avons décidé de ne pas nous autosaisir par crainte de donner à notre mission un caractère trop subjectif. Nous sommes chargés de préserver la liberté d'expression et nous n'avons ni la possibilité, ni l'ambition de nous

autosaisir sur tout. Or, si nous choisissons nos thèmes d'intervention, on pourrait à bon droit nous reprocher de choisir ce qui semble le plus choquant.

C'est la raison pour laquelle nous nous cantonnons à répondre aux signalements, qui sont suffisamment nombreux pour nous occuper – 120 000 saisines cette année – et qui portent à notre connaissance tous les incidents choquants survenus dans les grands médias ; peut-être certains écarts concernant des radios périphériques, écoutées par un faible nombre d'auditeurs, nous échappent-ils. Nous traitons toutes les saisines, même si nous prévoyons un traitement simplifié pour les plus inutiles d'entre elles – celles qui portent sur la tenue vestimentaire d'une présentatrice de télévision, par exemple. Toutefois, compte tenu de leur nombre, nous réfléchissons à les filtrer en fonction du nombre de saisissants ou des auteurs de la saisine.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quel est votre degré de précision sur le coupage de parole ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Les signalements concernent les manquements des chaînes lorsque des propos tenus en plateau ne sont pas admissibles au regard de la loi. Cela recouvre trois catégories : les stéréotypes, la discrimination et les appels à la haine.

Nous avons un champ d'intervention beaucoup plus large lorsque nous décidons de réaliser des études en rapport avec nos missions, notamment pour veiller au respect de l'égalité et à l'absence de stéréotype de genre. Nous nous efforçons de développer des outils de plus en plus performants, afin d'entrer dans les détails. L'outil d'intelligence artificielle sur la prise de parole, auquel nous recourons depuis trois ou quatre ans, et pour lequel nous bénéficions de l'aide de l'Institut national de l'audiovisuel (INA), met en évidence l'écart existant entre la présence des femmes et leur prise de parole effective. Nous essayons d'affiner l'analyse, notamment en prenant en compte le type de séquences.

Nous avons déployé un autre outil, l'année dernière, qui permet, grâce à l'intelligence artificielle, de déterminer la fréquence de la citation de prénoms féminins. Cela nous indique si les sujets traités, par exemple dans les journaux d'information, sont plus ou moins en rapport avec les femmes. Nous analysons également la fréquence de ces citations lorsque, sur un même plateau, sont réunis un homme et une femme. Cet outil a livré des résultats surprenants. Nous recourons à d'autres dispositifs techniques qui nous permettent d'identifier les stéréotypes de genre dans les publicités. À titre d'exemple, nous pouvons identifier les mots utilisés selon l'objet publicitaire. On s'aperçoit que, lorsqu'on s'adresse à un public plutôt féminin, on emploie des termes liés à la description et à la beauté tandis que, lorsqu'on vise un public principalement masculin, les propos tenus sont plus en rapport avec l'action.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En 1986, le législateur a décidé qu'il fallait d'abord adresser une mise en demeure avant de pouvoir prononcer une sanction. Autrement dit, on ne peut être sanctionné qu'à partir du moment où on a commis un deuxième acte fautif. Or des propos, des attitudes, des images peuvent comporter des risques pour les enfants et nuire aux personnes qui sont attaquées. Serait-il souhaitable, selon vous, de revoir le dispositif pour permettre une sanction immédiate ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous demandons aux éditeurs, qui éditorialisent les contenus, de maîtriser leur antenne. Ils savent que, s'ils dérapent, les sanctions susceptibles d'être prises à leur encontre, *in fine*, peuvent être assez graves. Il y a un fossé entre ces éditeurs, avec qui nous dialoguons continuellement et signons des conventions, et le monde des réseaux sociaux, où peuvent survenir des dérives très importantes et sur lequel nous ne disposons pas des mêmes leviers d'action. Les sanctions pouvant frapper les éditeurs sont, malgré tout,

suffisamment fortes pour être dissuasives, ce qui laisse espérer qu'ils respectent un certain nombre de principes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous des pistes pour améliorer la régulation des réseaux sociaux ? Les grands éditeurs sont capables d'élaborer des algorithmes ciblant les propos haineux : s'ils appliquaient de tels outils, ils pourraient s'autoréguler.

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous avons la chance que l'Europe soit entrée dans ce combat.

Je comprends votre émoi, madame la présidente, ayant moi-même été victime de harcèlement sur les réseaux sociaux. Les acteurs de la vie publique sont beaucoup plus exposés qu'ils ne l'étaient auparavant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le fait d'être exposée ne me pose pas de problème. L'enjeu est l'équité dans le traitement de la parole. À cet égard, vous avez un rôle à jouer. Si je devais m'en remettre à la justice, je passerais ma vie au commissariat, entre les menaces de mort, le cyberharcèlement, les propos tenus sur les plateaux, etc. La question est de savoir comment des instances collectives peuvent agir. Autant il peut parfois régner un certain flou, autant une expression comme « une Greta Thunberg ménopausée » ne laisse planer aucun doute sur le caractère sexiste qu'entend lui donner son auteur.

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Pour revenir à la question précédente, on n'a pas la main, à l'échelon national, pour intervenir à l'égard des plateformes numériques. Le fait que la Commission européenne se soit emparée du sujet représente donc une grande avancée. Le règlement européen sur les services numériques (DSA) est entré en application il y a quelques mois. La Commission tient compte du fait que les plateformes ont des milliards de contenus, non éditorialisés. Ce texte demande aux plateformes, tout d'abord, de communiquer, soit au niveau européen, pour les plus grandes d'entre elles, soit dans chacun des pays où elles sont implantées, pour les autres, les risques auxquels elles confrontent les utilisateurs de par leur système de fonctionnement. Ensuite, les plateformes doivent démontrer qu'elles affectent des moyens à la hauteur des risques. Enfin, elles doivent rendre des rapports de transparence sur les actions précitées et donner accès aux données clés de leurs interfaces aux chercheurs agréés par les coordinateurs nationaux pour qu'ils s'assurent du respect de ces obligations. L'objectif est de parvenir à un système de fonctionnement algorithmique qui offre des réponses à la hauteur des risques.

À la lecture des premiers rapports de transparence, on constate que des mesures ont été adoptées grâce à l'action de l'Europe. En particulier, les systèmes de signalement sont plus opérationnels. Nous devons nous-mêmes nommer des signaleurs de confiance, qui jouent le rôle d'intermédiaires entre les utilisateurs et les plateformes. L'Europe va déterminer les lignes directrices que devront suivre les rapports de transparence, ce qui permettra d'homogénéiser leur contenu et, ce faisant, de les contrôler.

Seule l'Europe a réussi à instituer cette régulation, que nous commençons à appliquer, et qui représente un défi colossal. Cette transparence suscite l'envie de nombre de pays. Je ne dis pas que le pari est gagné, tant s'en faut, mais nous avons enclenché le processus, et la seule manière de le faire efficacement était de l'inscrire à l'échelle européenne. Si nous ne l'avions pas fait, la partie aurait été perdue d'avance.

Nous sommes fortement mobilisés. Nous avons déjà enregistré quelques succès. Pour ne citer qu'un exemple, l'Europe est intervenue lorsque TikTok a annoncé la création de l'application TikTok Lite, qui récompensait l'utilisateur en fonction du temps passé devant

l'écran. Compte tenu de l'âge moyen des utilisateurs, la Commission a demandé à TikTok de démontrer que ce système n'allait pas engendrer un risque systémique et mettre en danger les enfants. À la suite de cela, l'entreprise a renoncé à cette fonctionnalité.

Nous sommes en discussion avec un certain nombre de plateformes. D'autres sont plus réfractaires. Les plus grandes, qui sont prises en charge par la Commission, avancent sur ces questions. En tout état de cause, il nous faut agir pour nous prémunir contre un certain nombre de risques, et, en particulier, de dangers identifiés pesant sur les mineurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un programme, révélateur d'un certain nombre de choses, nous préoccupe : il s'agit de « Frenchie Shore », qui est diffusé par Paramount sur Amazon Prime. Cette émission de télé-réalité donne lieu à des débordements réguliers et expose les participants. Qui plus est, elle est regardée par des adolescents et de jeunes adultes. Avez-vous déjà formulé des recommandations à ce sujet ? Comment appréhendez-vous ce type de programmes, qui ne sont pas toujours diffusés sur les canaux traditionnels de la TNT, la télévision numérique terrestre ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous avons été alertés l'année dernière au sujet de la première saison de « Frenchie Shore ». Nous nous sommes demandé si nous avions compétence pour intervenir car MTV, qui diffuse ce programme, est implanté en République tchèque, et Paramount a son siège social en Allemagne. Même si le programme était à destination du public français, nous ne pouvions nous fonder sur aucun élément pour justifier notre compétence. Or, nous nous heurtons à une difficulté pour définir la catégorisation d'âge de ce programme. Nous avons saisi nos homologues tchèque et allemand et leur avons demandé s'ils estimaient opportun d'intervenir. Par une réponse circonstanciée, le régulateur tchèque nous a indiqué qu'en égard à la législation de ce pays, il n'y avait pas lieu de considérer que le programme aurait dû être interdit aux mineurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce programme est soumis à la régulation tchèque, bien qu'il soit diffusé en France ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Oui. Nous allons regarder si les moyens de diffusion de la deuxième saison diffèrent de ceux qui ont été employés précédemment et s'ils pourraient, à ce titre, justifier notre compétence. Nous avons fait ce que nous pouvions faire : d'une part, nous avons informé nos homologues ; d'autre part, nous avons rencontré les producteurs de l'émission et leur avons dit que, le programme étant destiné au public français, il leur incombait d'appliquer les dispositions de nature à protéger le public mineur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il est problématique – et difficilement compréhensible pour les citoyens –, que l'on n'ait quasiment aucun levier d'action face à ce type de programmes. Le blocage vient-il de la directive dite services de médias audiovisuels (SMA) ? Comment faire évoluer les choses ? Il est possible que, demain, d'autres programmes plus violents soient diffusés, qui pourraient conduire à des drames tels que des suicides d'enfants.

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Nous n'arriverons pas à attraper les acteurs internationaux qui diffusent – on ne sait pas toujours de quel endroit – des contenus sur internet. Il serait vain de prétendre réguler l'activité d'entreprises qui dissimulent leur dénomination et leur siège social. En revanche, nous travaillons, depuis un certain temps avec le législateur français et l'Europe sur la protection des mineurs au moyen de la vérification d'âge.

Du temps où le seul écran de la maison était le téléviseur du salon, les moyens de vérification des programmes regardés par les enfants n'étaient pas efficaces à 100 % mais, à tout le moins, les parents pouvaient contrôler les choses. À l'heure actuelle, à partir de l'âge

de 10 ans, 90 % des mineurs ont un smartphone ou un accès direct à un écran qui n'est pas sous le contrôle des parents. Ils ont accès à tous les contenus, venant du monde entier et dont, pour certains, on ne sait rien. Nous avons pris la mesure du problème en consultant les résultats de notre enquête sur la fréquentation des sites pornographiques par les mineurs. Les chiffres ont explosé : à partir de 12 ans, 60 % des mineurs se rendent, au moins une fois par mois, sur un site pornographique. C'est devenu un véritable phénomène social lié au fait que les mineurs regardent des écrans et consultent des contenus qui ne sont plus sous le contrôle des parents.

Il est urgent de travailler sur la question de la vérification d'âge. Nous avons remis une contribution à la Commission européenne dans laquelle nous avons identifié un certain nombre d'obstacles à l'utilisation des systèmes de contrôle parental, qui sont, de fait, insuffisamment employés. Ces systèmes sont insuffisamment connus des parents, sont parfois obscurs et, surtout, ne sont pas interopérables : autrement dit, chaque système a son contrôle d'âge. Compte tenu de cette hétérogénéité, les parents devraient paramétrer tous les réseaux que consultent leurs enfants, ce qui est absolument impossible.

Si l'on veut avancer sur cette question, il faut monter d'un cran et agir à l'échelon européen pour assurer l'interopérabilité des systèmes. Il faut installer par défaut les dispositifs de vérification d'âge, qui doivent être clairs, facilement utilisables par les parents et aisément modifiables en fonction des besoins de chacun. Il convient d'agir directement sur les systèmes d'exploitation. Ce dossier constitue un chantier majeur. Bien entendu, ce travail devra être mené en tenant compte des données personnelles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cela constitue en effet une piste. Des GAFAM ont décidé d'installer un tel système d'office : c'est le cas d'Apple, me semble-t-il. Cependant, ces systèmes ne sont pas interopérables.

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Ils ne sont pas interopérables et sont rarement installés par défaut.

**Mme Pauline Combredet-Blassel.** Ils peuvent être présents par défaut. Même dans l'hypothèse où le mineur mentirait sur son âge pour accéder à un contenu, les dispositifs en question devraient normalement le détecter. La présence d'office d'un tel système peut dépendre de l'application, du contexte dans lequel elle est utilisée, de la personne qui a configuré le téléphone. Si ce dernier a été paramétré par un parent, il n'est pas certain que l'application soit configurée en tenant compte de l'âge de l'enfant. Pour l'heure, ces systèmes ne sont ni interopérables, ni homogènes, ni aisément accessibles, même si la plupart des plateformes – surtout les plus grandes – ont pris des mesures pour éviter que les mineurs n'accèdent à des contenus qui ne leur sont pas destinés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour revenir à « Frenchie Shore », ce programme est, à mes yeux, passible de poursuites pénales. Or le droit pénal demeure de la compétence exclusive des États membres. La France s'autorise à engager une action pénale même lorsque l'infraction n'a pas eu lieu sur son territoire. N'est-ce pas une piste à suivre ? L'ARCOM pourrait-elle saisir la justice ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Il nous arrive, comme toute autorité publique, de faire un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale. Nous l'avons fait pour une émission de télévision. Par ailleurs, notre institution dispose d'une attribution particulière qu'il me revient d'exercer en ma qualité de personnalité qualifiée. En effet, je suis chargée de surveiller tous les contenus dont la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS) demande le retrait au motif qu'ils relèvent de l'apologie du terrorisme ou de la pédopornographie. PHAROS peut retirer directement ces contenus, qui sont au nombre de 150 000 par an, sans passer par un

juge, mais il m'appartient, en contrepartie, de vérifier que la plateforme n'a pas abusé de sa compétence. Dans ce cadre, il m'est arrivé de signaler au procureur un contenu pédopornographique que nous avons repéré sur internet et qui figurait également dans un ouvrage disponible dans le commerce.

**Mme Pauline Combredet-Blassel.** La question de l'application de la loi pénale est parfois assez complexe. Le Conseil d'État a posé une question préjudicielle en mars dernier pour savoir si la loi pénale pouvait s'appliquer à des sites pornographiques non établis en France. Concernant « Frenchie Shore », nous n'avons pas identifié, dans le cadre du dialogue que nous entretenons avec ces autorités, de défaillances des régulateurs tchèque et allemand.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez retiré ce contenu pédopornographique bien que la publication dans une version papier soit encore accessible. L'éditeur ou l'auteur n'a pas attaqué cette décision ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Non car ce que nous avons retiré en ligne, ce sont des extraits d'images qui étaient diffusés par les internautes.

Je voudrais revenir sur la difficulté d'intervention que nous avons bien identifiée concernant les sites pornographiques. Nous avons commencé par mettre ces sites en demeure d'installer un système de filtre les rendant inaccessibles aux mineurs – c'est une obligation qui figure dans le code pénal. Nous avons ensuite la possibilité de saisir le juge judiciaire si la mise en demeure n'était pas suivie d'effet. C'est ce que nous avons fait pour cinq des sites les plus importants, dont certains n'avaient pas leur siège social en France. Nous avons engagé une bataille importante, une question prioritaire de constitutionnalité ayant été déposée devant la Cour de cassation concernant la proportionnalité de l'intervention prévue par le législateur au regard de la liberté d'expression. La Cour de cassation a considéré que c'était parfaitement proportionnel et n'a pas renvoyé l'affaire au Conseil constitutionnel. Une autre question, relative à la possibilité d'intervenir contre des sites dont le siège social n'est pas en France, a été renvoyée par le Conseil d'État à la Cour de justice de l'Union européenne.

Parallèlement, la loi SREN a donné compétence à l'ARCOM pour bloquer les sites pornographiques qui ne prendraient pas les mesures appropriées. Nous avons d'abord cherché à établir un référentiel d'outils permettant un filtrage efficace tout en préservant la vie privée et les données personnelles des majeurs qui, eux, ont le droit de fréquenter ces sites. Il s'agissait de répondre aux sites pornographiques qui prétendent qu'on leur demande l'impossible. De fait, nous avons constaté que très peu d'acteurs sur le marché avaient développé de tels outils. Nous avons donc utilisé le temps disponible pendant ces quatre ans pour travailler avec les acteurs afin de susciter des vocations. Cela a fonctionné : de plus en plus de prestataires proposent désormais des solutions. Nous avons travaillé main dans la main avec la CNIL pour établir ce référentiel, qui est public depuis un mois.

Par ailleurs, la loi SREN a donné compétence à l'ARCOM pour intervenir même contre les sites ayant leur siège social en dehors de notre territoire. La liste des sites concernés doit être publiée par arrêté. Nous attendons cet arrêté pour pouvoir passer à la phase opérationnelle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans son rapport, la mission consacrée aux violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir vous a fait plusieurs propositions, comme intégrer dans la recevabilité des dossiers de candidature des éditeurs les critères propres au respect de la lutte contre les VSS ou encore modifier le contenu de l'enquête auprès des éditeurs afin de vérifier l'existence de plans VSS. Vous paraît-il souhaitable que l'ARCOM émette des recommandations sur les mesures conservatoires et les sanctions à adopter en cas de VSS ? Peut-elle, sans porter atteinte à la liberté contractuelle des entreprises,

exercer une surveillance renforcée d'une chaîne décidant de maintenir à l'antenne un présentateur ou un chroniqueur mis en cause pour de tels faits ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** L'ARCOM a une longue pratique de la différence entre le droit dur et le droit souple. En droit dur, il nous est difficile d'intervenir sur les choix des éditeurs et des producteurs ainsi que sur les décisions que prennent les chaînes. Nous ne souhaitons pas exercer de droit de regard sur ces questions car cela serait plus dangereux qu'efficace.

En revanche, en droit souple, il y a matière à intervenir. Nous souhaitons renforcer les engagements volontaires des éditeurs en procédant, dans les semaines et les mois qui viennent, à une refonte des délibérations sur l'égalité homme-femme, qui sont assez anciennes, ainsi que des chartes sur l'égalité et la lutte contre les violences signées par les éditeurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous enverrai par écrit une question concernant un cas précis. Il s'agit d'une sanction prise à la suite d'une violence sexuelle commise en direct sur un plateau de C8, qui était plus faible qu'une précédente prise pour des faits similaires. J'aimerais comprendre la logique de la sanction.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-il possible d'inscrire, dans la charte, des engagements non pas volontaires mais obligatoires ?

**Mme Laurence Pécaut-Rivolier.** Très souvent, l'éditeur s'engage dans une convention à respecter telle ou telle charte. Cependant, en matière de diversité, nombre d'engagements sont impossibles à vérifier parce qu'on ne peut pas les mesurer. Ainsi, nous sommes incapables de déterminer combien de personnes présentes sur un plateau sont handicapées. Comme nous ne sommes pas en mesure de chiffrer, il est difficile d'opposer des engagements sur lesquels on pourra intervenir. Toutefois, ces chartes demeurent un moyen de souligner l'existence d'une distorsion par rapport à l'engagement figurant dans la charte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je retiens de vos propos que des efforts conséquents ont été accomplis et que le niveau européen devrait être mobilisé. J'entends aussi que vous traitez les choses soit de manière statistique globale, soit au cas par cas, sur des signalements. Peut-être vous manque-t-il une vision transversale sur ce sujet ? J'ai l'impression que vous n'avez pas de dispositif vous permettant de détecter, par exemple, des propos homophobes prononcés sur un plateau et qui, bien qu'ils aient été corrigés par l'animateur sur le moment, sont répétés dans d'autres médias. Vous pouvez dresser un bilan sur l'homophobie mais vous n'aurez pas suivi le traitement d'un propos homophobe sur différentes chaînes.

En matière de lutte contre les violences sexuelles, le juge a reconnu le harcèlement d'ambiance, un type de harcèlement qui ne s'adresse pas directement à une personne. Cette reconnaissance a été une véritable avancée pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles parce que cela permettait de ne pas la limiter au cas d'une personne. Pour ma part, je pense qu'il existe des discriminations d'ambiance et que l'ARCOM pourrait être un outil de régulation efficace en ce domaine.

\*

\* \*

#### **40. Audition, ouverte à la presse, de M. Michel Haas, président de la Maîtrise des Hauts-de-Seine et Mme Anne-Sophie Lépinay, directrice administrative et financière (jeudi 19 décembre 2024)**

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Nous entamons cette journée d'auditions en recevant M. Michel Haas, président de la Maîtrise des Hauts-de-Seine, et Mme Anne-Sophie Lépinay, directrice adjointe de cette association. La Maîtrise des Hauts-de-Seine accueille près de 650 pratiquants, âgés de 5 à 30 ans.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs, dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment.

Compte tenu des accusations de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agressions sexuelles dont a fait récemment l'objet le directeur de la maîtrise, nous devons vous entendre. Il ne s'agit pas d'évoquer les faits reprochés – nous ne sommes pas un tribunal – mais d'étudier les mesures qui ont été prises pour faire face à cette situation pour le moins problématique, surtout lorsqu'on accueille des mineurs.

Plus généralement, nous aborderons la question de la prévention des violences, morales en particulier, au sein de ce type d'établissements.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. J'ajoute que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure. »

*(M. Michel Haas et Mme Anne-Sophie Lépinay prêtent successivement serment.)*

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comme la présidente vient de le rappeler, votre activité s'inscrit parfaitement dans le champ d'investigation de notre commission d'enquête. À la suite des révélations qui ont été faites et des plaintes déposées par cinq personnes, il est légitime que nous nous interroguions. Comme il vient également d'être précisé, nous n'allons pas aborder les faits reprochés à M. Darchen, d'abord parce qu'il est absent, ensuite parce que ce n'est pas le rôle de notre commission, qui ne saurait se substituer à la justice.

En revanche, nous pouvons vous interroger sur la façon dont vous avez traité les problèmes soulevés et sur votre prise en charge des enfants. En effet, depuis que ces plaintes ont été déposées, nous avons reçu de nombreux témoignages de dysfonctionnements graves.

Tout d'abord, quand et comment avez-vous appris les accusations qui ont été portées contre le directeur, M. Darchen ? Avez-vous pris des mesures immédiates et, si tel est le cas, quelles sont-elles ?

**M. Michel Haas, président de la Maîtrise des Hauts-de-Seine.** Avant de vous répondre, je souhaiterais présenter brièvement la Maîtrise des Hauts-de-Seine, que j'ai l'honneur de représenter aujourd'hui, avec fierté et engagement, alors qu'elle connaît une période houleuse depuis cet été.

Il s'agit d'une association soutenue par le département des Hauts-de-Seine, qui réunit environ 650 chanteurs, âgés de 5 à 30 ans, de toutes origines.

C'est un projet unique en France, qui repose sur une pédagogie alternative, puisqu'il n'est pas nécessaire de connaître le solfège pour chanter. Grâce à cette pédagogie non conventionnelle, nous sommes capables d'accueillir des enfants qui souffrent de troubles autistiques et comportementaux, et qui, de ce fait, sont exclus des circuits traditionnels de formation musicale, des conservatoires notamment, et parfois même de l'éducation nationale.

La Maîtrise des Hauts-de-Seine permet à chacun, quelle que soit sa situation, son handicap éventuel, les difficultés sociales qu'il peut rencontrer, d'apprendre le chant, de progresser selon ses capacités et de se produire en public lors de concerts gratuits sur le territoire du département – une trentaine de représentations ont lieu chaque année – comme sur les grandes scènes lyriques. Surtout, elle permet de nouer des amitiés fortes et durables, qui reposent sur un certain nombre de valeurs, comme l'exigence, l'attention et la solidarité.

Depuis 2019, j'ai l'honneur de présider le conseil d'administration de la maîtrise, qui est composé de bénévoles : à ce titre, je suis chargé du respect et du développement du projet associatif, de la relation avec les partenaires financiers et du contrôle de son fonctionnement. J'ai rejoint le conseil d'administration alors que mon fils était maîtrisien. Il a passé dans cette institution sept années merveilleuses. En outre, avec d'autres pères d'élèves, je participe aux activités d'un chœur d'hommes qui complète occasionnellement les spectacles donnés sur le territoire altoséquanais.

Cette fonction n'est pas mon occupation professionnelle principale : je suis directeur des ressources humaines d'un grand groupe français. Mon engagement au sein de la maîtrise est bénévole et motivé uniquement par la volonté d'aider et de soutenir le projet associatif. Cependant, depuis cet été, j'ai dépensé une énergie considérable et passé beaucoup de temps avec les équipes de la maîtrise – auxquelles je rends hommage – pour gérer la crise et prendre les décisions qui s'imposaient.

L'association est une petite structure, qui emploie neuf salariés : un directeur, une directrice administrative et financière, un responsable d'administration, un responsable de l'encadrement des maîtrisiens, un chef de chœur ainsi que quatre chefs de chant. Contrairement à ce qui est écrit dans votre courriel de convocation, Mme Lépinay n'est pas directrice adjointe mais directrice administrative et financière – je lui laisserai le soin de préciser le périmètre de ses fonctions. C'est une professionnelle de grande qualité et je salue, en sa présence, son engagement et le courage dont elle fait preuve en se présentant aujourd'hui devant vous.

En dépit de mon activité professionnelle très prenante, j'ai suivi avec beaucoup d'attention les travaux de votre commission. Je suis, en effet, convaincu de leur utilité et de l'importance d'une meilleure prise en compte par le législateur de la question essentielle de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Comme beaucoup, j'ai été profondément touché par un certain nombre de témoignages que vous avez recueillis, émanant notamment d'anciens élèves d'autres maîtrises. Je suis sensible à la peine, au chagrin et au désarroi de ces personnes. Leurs propos m'ont bouleversé : il est inacceptable que de telles souffrances aient été vécues. La lutte contre les VSS est un enjeu majeur pour notre société.

Je souhaite réagir à certains propos que j'ai entendus et vous inviter à ne pas dresser trop rapidement de parallèle – et, à plus forte raison, à ne pas établir d'amalgame – entre des faits glaçants, révoltants, survenus ailleurs – auxquels la Maîtrise des Hauts-de-Seine est étrangère – et la situation que connaît mon association. Je ne représente pas l'ensemble des maîtrises de France et ne peux m'exprimer qu'au nom de celle des Hauts-de-Seine.

Je ne me prononcerai évidemment pas sur les faits relatifs à l'enquête pénale du parquet de Nanterre. En effet, cette enquête est en cours, la Maîtrise des Hauts-de-Seine n'y a pas accès et, à ma connaissance, M. Darchen ne fait à ce jour l'objet d'aucune poursuite pénale. Dans ces conditions, il m'est impossible de porter une appréciation sur des faits dont j'ignore tout.

Vous souhaitez comprendre la manière dont la Maîtrise des Hauts-de-Seine prévient et gère les violences morales, sexistes et sexuelles qui peuvent y survenir et la façon dont – je cite – nous avons « *géré les révélations relatives à M. Gaël Darchen intervenues cet été* ». Je laisserai à Mme Lépinay le soin de présenter les dispositions prises par l'association, depuis de nombreuses années, pour garantir la sécurité des maîtrisiens.

Je souhaite, pour ma part, porter à votre connaissance l'ensemble des mesures que j'ai prises depuis cet été. Sachez, avant toute chose, que la Maîtrise des Hauts-de-Seine fait l'objet d'audits réguliers, notamment du conseil départemental, qui est notre principal financeur. Le dernier audit, réalisé entre 2022 et 2024, n'a pas relevé de difficulté particulière ni de lacune en matière de prévention des risques de sécurité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'audit de fonctionnement de la Maîtrise des Hauts-de-Seine – qui consiste en un questionnaire destiné aux parents des maîtrisiens – nous a été transmis. Ce document, qui est complet, et qui se concentre sur le fonctionnement de la maîtrise, ne comporte aucune question sur la santé des enfants, leur ressenti, leur éventuel mal-être, les risques de violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) ou le harcèlement moral. La seule prévention des risques qui est évoquée concerne la sécurité des enfants au sein de la maîtrise, au moyen d'outils comme la vidéo. Comment expliquez-vous que la question des violences sexistes et sexuelles ne soit pas abordée, alors que cet audit a, semble-t-il, été lancé après la mise en cause de M. Darchen ?

Je rappelle que, si une enquête pénale peut être lancée, il est aussi du devoir des personnes qui gèrent une structure d'engager une enquête administrative et de traiter les problèmes qui surviennent. Or, cet audit me semble un peu faible. En outre, d'après des témoignages, M. Darchen serait toujours dans vos locaux et, même s'il ne voit plus les enfants, continuerait à diriger la maîtrise à distance. Qu'en est-il exactement ?

**M. Michel Haas.** J'ai appris l'existence de plaintes concernant notre directeur le 9 juillet. Dès le lendemain, j'ai réuni le conseil d'administration. À ce moment-là, je n'avais aucune information sur ces problématiques – on ne m'avait jamais communiqué d'information à ce sujet.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** *Le Canard enchaîné* vous a envoyé un courriel le 6 juillet : vous n'avez donc pas été prévenu le 9. Comme vous avez dit, notamment aux parents, que vous aviez été informé par la presse, cela sème le trouble. Visiblement, vous avez appris la nouvelle par un courriel, qui vous a informé de la publication. Il me semble que, dans ce courriel, on vous demandait des informations contradictoires, comme le font généralement les journalistes d'investigation. Le 8 juillet, ces mêmes journalistes ont appelé M. Darchen, qui n'a pas répondu ; ils ont alors laissé un message vocal sur son portable. Le même jour, l'attachée de presse de M. Darchen, Capucine Barraud-Degouy, confirmait, également par message électronique, la réception du courriel contenant l'information relative à la publication.

Je vous pose donc à nouveau la question : comment et par qui la mise en retrait a-t-elle été décidée ? S'agit-il d'une initiative de M. Darchen ou d'une décision prise par vous-même, ou encore par le conseil d'administration ? Comment s'est déroulée cette mise en retrait ? Quelles mesures immédiates avez-vous prises pour protéger les enfants : avez-vous

mis en place un suivi psychologique les concernant, alors que les familles savaient que le directeur faisait l'objet de plaintes graves ? Non seulement la présomption d'innocence n'empêche pas que des mesures conservatoires et de protection soient prises, mais je dirais même qu'une telle situation l'impose. Je veux donc savoir quelles sont ces mesures et comment vous avez traité cette situation.

**M. Michel Haas.** Tout d'abord, je rappelle que les plaintes en question ne concernent pas des enfants. Le 9 juillet, à la lecture du *Canard enchaîné* et de la version *web* de France Musique, je suis officiellement informé du dépôt de plaintes. Dès le lendemain, je convoque le conseil d'administration. Le 11 juillet, je rencontre l'ensemble des salariés encore présents dans les locaux pour les avertir de la situation et recueillir d'éventuels témoignages et informations. Bien que M. Darchen soit présumé innocent, je prends la décision de le mettre immédiatement en retrait, alors qu'il se trouve en tournée en Grèce. J'organise son retour en France et, le même jour, je demande à l'un de nos collaborateurs, M. Amadieu, de se rendre en Grèce pour assurer la poursuite de la tournée. Je m'entretiens avec les trois salariés présents sur les lieux de la tournée et avec le médecin de la maîtrise qui accompagne systématiquement les tournées.

Le 17 juillet, j'obtiens de mon employeur l'autorisation de poser des congés pour rejoindre le groupe en Grèce et rentrer avec lui, à l'issue de la tournée. Je rencontre les parents des enfants qui ont participé à la tournée afin de m'assurer de leur bien-être psychologique. En outre, le 30 juillet, je reçois une délégation de parents, à leur demande. Bien que l'on soit en pleines vacances scolaires, je m'entretiens tout au long du mois d'août avec les partenaires de la Maîtrise des Hauts-de-Seine – le conseil départemental, l'Opéra national de Paris et le théâtre des Champs-Élysées – qui confirment leur soutien et valident les actions d'urgence engagées. Je procède à la sélection d'un cabinet d'audit pour mener une évaluation du fonctionnement et de la gouvernance de l'association. Il s'agit de répondre aux nombreuses et violentes accusations, dont vous avez fait mention, contre – je cite – « le système » de la maîtrise et son fonctionnement de type « sectaire ». J'ai besoin de faire la lumière sur ces accusations.

Concernant le retrait de M. Darchen, je le répète, c'est moi qui l'ai décidé, dès le 10 juillet. À ce jour, nous n'avons pas connaissance d'informations qui concerneraient des enfants. Cela étant, ce retrait prive M. Darchen de tout contact ou interaction avec les maîtrisiens, enfants comme adultes. Il ne dirige plus ni concerts ni répétitions depuis le mois de septembre – la maîtrise étant fermée pendant l'été.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous n'avez pas répondu à ma question relative à la présence de M. Darchen dans les locaux de la maîtrise. Des parents nous ont adressé des courriels pour nous signaler que lors d'une réunion de rentrée, M. Darchen leur a expliqué qu'il était toujours présent dans les locaux et qu'il continuait de chapeauter à distance les travaux, les choix artistiques et les répétitions des chœurs. J'aimerais obtenir une réponse claire et précise à cette question : M. Darchen est-il toujours présent dans les locaux de la maîtrise ? Continue-t-il de faire, à distance, son travail de directeur artistique de votre structure ?

**M. Michel Haas.** Pour avoir conduit l'ensemble des réunions avec les parents depuis le mois de septembre, je peux vous dire que M. Darchen n'était pas présent lors de ces réunions. En revanche, il est présent dans nos locaux, au troisième étage, qui est un étage de bureaux réservé à la direction et aux fonctions administratives, et qui est uniquement accessible au moyen d'un badge. M. Darchen n'a donc aucune interaction avec les maîtrisiens, qui se trouvent au premier étage.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a là un vrai problème, car il reste en contact avec les salariés. Le code du travail est très clair à ce sujet. À côté de l'enquête pénale, il y a un volet administratif : l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des salariés et prévenir l'ensemble des risques. Il est de tradition, lorsqu'une enquête administrative est menée, que l'on suspende la personne concernée, qui, de fait, n'a plus de contact avec ses collègues. Un collègue de M. Darchen, par exemple une secrétaire administrative ou un agent d'entretien, a pu subir un traumatisme en apprenant l'existence d'accusations – qui ne restent à ce jour que des accusations. C'est pourquoi le code du travail impose que l'on protège tous les salariés – en l'occurrence, cela s'applique aussi, indirectement, aux élèves. Imaginez le trouble que peuvent ressentir un certain nombre de parents de maîtresiens en apprenant qu'une personne faisant l'objet d'accusations est toujours en contact potentiel avec des élèves. C'est assez problématique.

Comme vous l'avez rappelé, les faits dénoncés ne touchent pas des enfants. Toutefois, les personnes concernées sont, visiblement, de très jeunes adultes, membres de l'institution de longue date, qui ont été en contact avec M. Darchen lorsqu'ils étaient mineurs. L'enquête pénale dira ce qu'il en est, mais nous sommes en droit de nous poser des questions.

Qu'est-ce qui a motivé la réalisation de l'audit mené par le cabinet Co-Conseil ? Le questionnaire ne porte ni sur les VSS, ni sur le harcèlement moral, ni sur la santé psychique des enfants, ce qui est étonnant eu égard aux faits dénoncés. Il traite exclusivement de l'organisation et de la gouvernance de la maîtrise. Mais peut-être ne disposons-nous pas de tous les éléments ? Par ailleurs, quand ce rapport sera-t-il rendu ? On nous a parlé du mois de décembre, mais ce rapport n'a, semble-t-il, pas encore été rendu.

**M. Michel Haas.** Face à l'urgence, j'ai pris la décision, au cours de l'été, de lancer l'audit en m'appuyant sur les informations dont je disposais. Il est certainement perfectible ; je serai très attentif à vos recommandations. L'audit, qui est en cours, porte sur une dizaine de thématiques, dont l'une – qu'il faudrait peut-être renforcer – est consacrée aux violences sexistes et sexuelles, plus particulièrement aux mesures de prévention et de précaution prises par la Maîtrise des Hauts-de-Seine.

J'ai été confronté cet été à des accusations portant sur le fonctionnement de notre institution ; il m'a semblé qu'il pouvait y avoir un lien entre ces critiques et la sécurité des enfants. Il m'a paru essentiel, à ce moment de la crise – quelques jours après les révélations – d'avoir une approche systémique du fonctionnement et de la gouvernance de l'association.

Le processus choisi, qui est en cours, consiste à recueillir des avis ; près de 300 personnes – parents, maîtresiens majeurs, salariés, partenaires et administrateurs – ont répondu à ce questionnaire. Nous devons identifier des thématiques et présenter l'ensemble des conclusions, comme je me suis engagé à le faire devant tous les parents. Le temps nous a un peu manqué dernièrement, ce qui explique que nous ayons décalé la présentation au mois de janvier. Nous avions aussi besoin de présenter des préconclusions, des pistes de réflexion à nos partenaires avant de revenir, d'une part, devant le conseil d'administration et, d'autre part, devant les parents.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Pouvez-vous nous dire qui mène l'audit et qui en traitera les remontées ? S'il n'est pas conduit par un organisme extérieur, pouvez-vous nous en indiquer les raisons ? Dans la mesure où vous êtes directeur des ressources humaines d'un grand groupe, vous savez qu'il existe des organismes experts et indépendants dans ce domaine.

Pour revenir au fonctionnement de votre structure, il semble, selon de nombreux témoignages, que les parents ne soient pas autorisés à entrer dans les locaux de la maîtrise.

Pouvez-vous nous confirmer cette information et, si elle est avérée, nous en donner les raisons ? Alors que vous expliquez avoir mis en retrait la personne incriminée en la déplaçant à l'intérieur de vos locaux, il est surprenant que vous ne permettiez pas aux parents d'accéder à ces mêmes locaux.

**M. Michel Haas.** Je vous confirme que les parents n'ont pas accès à nos locaux. La maîtrise ne présente pas de particularité à cet égard, puisque les élèves ne peuvent pas davantage pénétrer dans l'enceinte des écoles. Cette interdiction s'explique par des raisons propres à la maîtrise – notamment pour sécuriser la circulation dans les locaux – mais aussi à la Seine musicale et à certains protocoles, comme Vigipirate, qui nous empêchent de laisser pénétrer les parents. Cela étant, lorsque des parents demandent un rendez-vous, ils sont reçus dans les locaux, comme à l'école.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour revenir sur l'audit, il semblerait que vous connaissiez depuis sept ans le directeur du cabinet CO Conseil et que vous vous tutoyiez pendant la réunion de présentation. Cela n'est pas grave en soi, mais nous aimerions avoir des éclaircissements : ce cabinet a-t-il déjà travaillé avec vous au cours de votre parcours professionnel et quelles sont les raisons qui ont motivé votre choix ?

**M. Michel Haas.** Depuis le début de cette affaire, je fais l'objet d'attaques totalement infondées. Je n'ai jamais travaillé avec CO Conseil dans le passé. Je ne connaissais pas ce cabinet ; je l'ai identifié, lors de ma recherche de cabinets externes, comme étant une structure spécialisée dans le fonctionnement et la gouvernance des associations. Ce cabinet est d'ailleurs lui-même une structure coopérative. Il me semblait important, pour notre association, de bénéficier de ce regard extérieur. Je ne connais pas du tout ses dirigeants ; ni moi ni aucun de mes administrateurs n'avons jamais travaillé avec eux auparavant. J'ai lu beaucoup de choses fausses à cet égard et je vous remercie de me donner l'occasion de les réfuter.

Ce cabinet et nous-mêmes avons identifié des thématiques que nous avons partagées avec les parents lors d'une réunion afin de les affiner et de les préciser. Cela a permis d'établir un questionnaire, sur la base duquel des pistes d'amélioration et des recommandations seront identifiées. Celles-ci seront présentées au conseil d'administration, qui est notre organe de gouvernance et qui peut, seul, prendre des décisions.

Fin janvier 2025 se tiendra une séance de restitution et de partage avec nos parties prenantes, c'est-à-dire les parents, nos partenaires et nos salariés. Nous engagerons ensuite, au sein du conseil d'administration, une réflexion sur les préconisations et la mise en œuvre d'un plan d'action.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais revenir sur le fonctionnement de la maîtrise. Pourriez-vous nous préciser en quoi consiste votre pédagogie alternative ? S'agit-il seulement de pouvoir chanter sans connaître le solfège ou cela recouvre-t-il autre chose ? Vous avez affirmé que cette pédagogie vous permettait d'accueillir des enfants souffrant de troubles autistiques. Les enfants, en général, et, plus encore, ceux qui sont affectés par ce type de troubles demandent une attention, des précautions et un encadrement particuliers. Quelles précautions prenez-vous pour préserver la santé des enfants, qu'ils soient ou non autistes ? Quelles mesures avez-vous prises pour assurer l'encadrement des plus jeunes, puisque vous accueillez des maîtrisiens à partir de l'âge de 5 ans ? Concrètement, comment se déroule un cours : les tout-petits y côtoient-ils des plus grands, ce qui peut parfois poser des problèmes ? Enfin, quelle est la formation de M. Darchen et des autres membres de vos équipes pédagogiques ?

**M. Michel Haas.** Notre pédagogie consiste effectivement à enseigner le chant sans passer par l'apprentissage du solfège. Je ne suis pas un spécialiste des conservatoires, mais il me semble que, dans le parcours classique, on apprend d'abord le solfège avant de pouvoir pratiquer le chant ou un instrument. Ce n'est pas le cas à la Maîtrise des Hauts-de-Seine. Pour prendre un exemple, mon fils n'a jamais appris le solfège, ce qui ne l'a pas empêché de chanter à l'Opéra de Paris ou lors de nombreux concerts. En cela, notre pédagogie se distingue et c'est cette originalité qui nous permet d'accueillir des enfants qui, autrement, ne pourraient pas pratiquer une activité musicale.

Concernant les conditions d'enseignement, les maîtrisiens sont répartis à la fois par tessiture et par classe d'âge lors des répétitions régulières. La plupart du temps, les groupes sont constitués exclusivement de garçons et de filles pour des raisons tenant à la tessiture et à la pédagogie musicale. Lors des répétitions, deux personnes sont systématiquement présentes : un chef de chœur et un accompagnateur au piano. Je précise que les enfants ont, au plus, deux séances d'une heure et demie par semaine, en dehors du temps scolaire ; dans d'autres maîtrises, la pratique hebdomadaire peut atteindre six à sept heures.

Quant à la formation des équipes pédagogiques, peut-être Mme Lépinay pourrait-elle répondre plus précisément que je ne saurais le faire.

**Mme Anne-Sophie Lépinay, directrice administrative et financière de la Maîtrise des Hauts-de-Seine.** Ce sont des musiciens professionnels, formés au conservatoire. Ils sont chefs de chant lorsqu'ils accompagnent les répétitions et chefs de chœur lorsqu'ils les dirigent. Nous avons quatre chefs de chant et un chef de chœur.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Notre question porte aussi sur l'habilitation de ces personnes à être en contact avec de jeunes publics. Pour ceux qui encadrent les plus jeunes enfants, exigez-vous des prérequis en matière de formation ? Portez-vous une attention particulière au fait que ces personnes encadrent des jeunes enfants ?

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Bien sûr, la personne en charge de l'encadrement des enfants est titulaire du BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur) et passe régulièrement les tests requis pour assurer la sécurité des enfants.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous vous interrogeons à ce sujet car on nous a alertés sur la façon dont se déroulent les cours et les tournées. Il nous a ainsi été rapporté que les enfants sont parfois mis en concurrence à l'occasion d'auditions. La compétition, si elle peut être saine, doit être encadrée lorsqu'il s'agit d'enfants ; elle doit s'accompagner d'explications claires. On nous a également dit qu'il pouvait y avoir des changements de pupitres entre les enfants au cours d'une même journée, sans explication.

On nous parle aussi de « souffrance », « d'engrenage », et même, pour reprendre un terme que vous avez évoqué tout à l'heure, monsieur Haas, de dérive « sectaire ». Je rappelle que vous accueillez plus de 600 enfants. Nous sommes donc fondés, légitimement, à nous poser des questions, d'autant plus que votre questionnaire n'aborde pas ces sujets. Peut-être Mme Lépinay, qui est plus au fait de la vie quotidienne de l'école, peut-elle nous répondre.

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Me laissez-vous une dizaine de minutes pour que je vous explique ce qu'est la maîtrise, ce que j'y fais et depuis combien de temps j'y œuvre ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le sujet qui nous concerne est avant tout celui des enfants.

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Je veux bien sûr vous parler des enfants, pas de ma vie personnelle. Je suis directrice administrative et financière de cette association. Je tiens à préciser que les sujets mentionnés dans la convocation que vous m’avez adressée sont exclus de mon champ de responsabilité, à savoir la façon dont la Maîtrise des Hauts-de-Seine prévient les violences morales, sexistes et sexuelles. Ces questions sont statutairement de la compétence du conseil d’administration de la maîtrise, et ce, depuis toujours.

Néanmoins, ces sujets ont toujours été au cœur de mes préoccupations et de celles des présidents et des équipes dirigeantes qui se sont succédé à la tête de la maîtrise. Dès mon arrivée, en 2001, en tant que directrice administrative, j’ai veillé à ce que l’ensemble des réglementations concernant l’emploi des enfants de la Maîtrise des Hauts-de-Seine dans des spectacles soient appliquées. Lorsqu’un enfant participe à un spectacle dans un cadre lucratif, il est soumis au droit du travail. Pour obtenir l’autorisation d’employer des maîtrisiens lors de spectacles, la Maîtrise des Hauts-de-Seine dépose, pour chaque spectacle et chaque enfant, un dossier auprès de la commission des enfants du spectacle. Cette dernière rassemble des représentants de la Driets (direction régionale interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités), de la justice, de l’éducation nationale et...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Attendez...

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** J’irai jusqu’au bout, monsieur.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Excusez-moi, madame Lépinay, mais vous êtes auditionnée par une commission d’enquête, qui obéit à des règles de fonctionnement. Il nous appartient, avec M. le rapporteur, de vous poser des questions. Nous comprenons que vous souhaitiez nous expliquer certaines choses, mais nous connaissons la composition et le fonctionnement de la commission des enfants du spectacle. Si vous pensez qu’il nous manque des informations, vous pouvez parfaitement nous envoyer des documents écrits pour nous éclairer. Ce dont nous avons besoin, c’est de vos réponses sur le fonctionnement de la maîtrise. Vous nous expliquez avoir pris des mesures pour assurer une bonne application du droit du travail : le rapporteur pourra éventuellement vous demander des précisions à ce sujet. Nous souhaiterions connaître les dispositifs mis en œuvre au sein de la maîtrise pour garantir le respect de l’ensemble des droits des enfants. Cela inclut l’attention portée à leur santé, y compris à leur santé mentale, sujet sur lequel nous n’avons pas encore eu de réponse. Pouvez-vous préciser les mesures que vous avez prises, que ce soit à votre arrivée ou par la suite ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour compléter ce qui vient d’être dit, je précise que nous connaissons parfaitement le cadre légal ; si parfois nous reposons la question à des personnes auditionnées, c’est pour nous assurer qu’elles appliquent la loi. En revanche, je voudrais en savoir plus sur la vie à l’intérieur de l’école, au sujet de laquelle nous avons des interrogations. Lorsqu’un enfant y est en souffrance, y a-t-il une cellule d’écoute ou un psychologue pour le prendre en charge ? Quelles mesures sont prévues lorsque des enfants souffrent de mal-être, lorsqu’ils crient ou qu’ils se mettent dans un coin et ne parlent plus, comme cela nous a été rapporté ?

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** J’entends vos interrogations mais ce que vous décrivez, je ne le vois pas – je travaille pourtant à la maîtrise depuis 2001. Certes, un enfant autiste peut faire une crise et se mettre à crier, mais cela peut être lié à une pathologie. Cela n’arrive pas, que des enfants connaissent ce mal-être. Vous dites « on me dit » : vous semblez détenir des informations dont je ne dispose pas, comme c’est le cas concernant les plaintes déposées ou les plaignantes.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Vous nous affirmez donc que vous n'avez jamais vu ou repéré d'enfant en situation de mal-être au sein de la maîtrise, sauf peut-être les enfants autistes ? Vous ne prévoyez pas que cela puisse se produire ? Pourtant, vous avez dit tout à l'heure, monsieur Haas, que vous avez entendu avec beaucoup d'émotion les témoignages, notamment ceux de l'association *Chœurs brisés agir* ; vous avez affirmé que vous vous êtes senti concerné par ce qui s'est produit ailleurs, par la violence qui traverse la société et par la vulnérabilité des enfants, qui est une évidence pour tout le monde. Vous avez également reconnu l'importance des travaux de notre commission d'enquête. Par conséquent, quelles mesures avez-vous prévues, à titre de précaution, pour le cas où un enfant vivrait difficilement certaines situations ? Cela concerne, par exemple – nous n'avons pas eu de réponse sur ce point – les processus de sélection et de désélection, ainsi que la pression à laquelle sont soumis les enfants.

Vous avez insisté sur la présence d'enfants autistes dans votre établissement, ce qui suscite des interrogations. Dans le cadre de l'éducation nationale, on essaie de faire en sorte que des personnels accompagnent ces enfants. Avez-vous prévu, les concernant, un accompagnement spécifique ? Lorsqu'un enfant crie, par exemple, qui le prend en charge, grâce à quelle formation ?

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Pour finir sur le salariat des enfants, le code du travail ne soumet pas toutes les maîtrises aux mêmes règles de déclaration des enfants. De manière générale, chaque maîtrise a sa spécificité ; celle des Hauts-de-Seine est une maîtrise lyrique, ce qui implique une très faible sélection. Cela s'explique par le fait que, sur les 450 opéras les plus connus, 18 seulement nécessitent des enfants solistes. Plus précisément, sur les 200 opéras figurant au répertoire de l'Opéra national de Paris – une vingtaine d'entre eux sont donnés chaque année –, seule une petite dizaine d'œuvres nécessitent des enfants solistes. Enfin, sur cette dizaine, il est possible que seules deux voix d'enfant, par exemple, aient été écrites pour des filles. Autrement dit, il n'y a pas de sélection, parce qu'il n'y a pas assez de rôles solistes à proposer aux enfants. Chez nous, les enfants sont répartis par chœur et chaque chœur conduit son projet. Par exemple, tous les enfants composant le chœur des apprentis feront le spectacle – pour peu que leurs parents l'acceptent –, donc sans sélection. Ce fonctionnement est identique pour les douze chœurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous ne nous avez pas répondu sur l'accompagnement. Vous dites que tous les enfants ne font pas de spectacles...

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Si, tous les enfants font des spectacles !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** D'accord, mais tous ne font pas des spectacles rémunérés et, donc, ne passent pas par la médecine du travail et par la Driectifs. Nous nous demandons donc comment le suivi psychologique de ces enfants est assuré, puisque le chant est visiblement un monde de compétition où les enfants ont envie de briller. Avez-vous prévu un accompagnement spécifique, en particulier des enfants qui ont des troubles autistiques ?

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Chaque année, près de 75 % des maîtrisiens sont salariés et sont donc, au minimum, suivis une fois par an par un médecin du travail.

S'agissant de la compétition, je vous le redis, tous les enfants font un spectacle. Il n'existe donc pas de compétition. Ils sont tous sur scène, une fois dans l'année.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Justement, être sur scène n'est pas anodin, en particulier dans un endroit comme celui qui vous héberge. Au sein de votre structure, les parents ne peuvent pas être aux côtés des tout-petits, qui ont pourtant besoin d'être encouragés,

choyés, protégés. Comment les accompagnez-vous, surtout s'il s'agit d'enfants autistes ? Disposez-vous d'une équipe pédagogique dédiée, d'un encadrement médical capable d'assurer le suivi de ces enfants ? Certaines crises peuvent être très graves : comment les gérez-vous ?

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Les spectacles des enfants les plus jeunes sont donnés dans des crèches, pour des enfants un peu plus jeunes qu'eux. Ils durent quinze minutes, pour ne fatiguer ni les chanteurs ni leurs très jeunes auditeurs. Nous avons choisi ces endroits précisément parce que les jeunes maîtrisiens peuvent s'y produire dans un cadre sécurisé. On ne fait évidemment pas faire à des enfants de 5 ans ce que l'on fait faire à des chanteurs de 16 ou 20 ans. Chez nous, tout est imaginé en fonction de l'enfant et des capacités de chacun. Nous portons une attention constante, quotidiennement, aux enfants. Nous sommes toujours disponibles et à leur écoute. En outre, nous ne travaillons pas avec de grands groupes. Concernant les apprentis, il y a six chanteurs chez les filles et huit chez les garçons, qui sont encadrés par deux ou trois adultes.

S'agissant de l'autisme, je rappelle que les enfants viennent à la maîtrise une heure quinze ou deux heures, pour les plus âgés, deux fois par semaine. Ils ne passent pas chez nous de longues heures, au cours desquelles il faudrait prendre en charge leur handicap, comme c'est le cas à l'école. Même à l'école, dans les classes ULIS (unité localisée pour l'inclusion scolaire), les enfants sont, à certains moments, répartis en petits groupes et, le reste du temps, placés avec tous leurs camarades. Nous sommes attentifs et nous avons des personnels et des équipements adaptés. Nous disposons d'une salle Snoezelen, dans laquelle nous pouvons travailler avec les enfants lorsqu'ils se sentent moins bien. Nous sommes en contact avec les parents : si un enfant vient de faire une crise chez lui, les parents sont suffisamment responsables pour ne pas nous le confier ce jour-là.

Vous nous parlez beaucoup de formation et de professeurs mais, chez nous, les enfants viennent pour répéter, c'est-à-dire pour chanter ensemble, pour partager un moment.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans un club de sport, par exemple, il y a des règles, des prérequis, même si les enfants y viennent une ou deux heures, deux fois par semaine. Lorsqu'on accueille des enfants, on ne peut pas simplement se dire que tout va bien se passer. Les enfants ont besoin d'être encadrés et protégés ; les accueillir requiert des règles très particulières.

Madame Lépinay, vous nous avez dit, tout à l'heure, que la santé et les violences sexistes et sexuelles ne faisaient pas partie de votre domaine de compétence. Pourtant, il apparaît que vous êtes la référente VSS de la structure, selon les informations qui nous ont été remontées. Il y a beaucoup de remontées, que ce soit par e-mail, dans le cadre de témoignages ou par voie de presse qui nous interrogent. Pour revenir à ce rôle de référente VSS, il semblerait donc que ce soit vous qui puissiez avoir connaissance des témoignages, lesquels vous sont remontés par une application de votre structure. J'aimerais avoir des explications à ce sujet.

**M. Michel Haas.** Je ne sais pas qui vous remonte ces informations, mais elles sont fausses, comme beaucoup d'autres. Peut-être aurez-vous l'occasion de venir à la Maîtrise des Hauts-de-Seine pour vous rendre compte de la réalité, à savoir que nous n'avons pas, actuellement, de référent VSS. Je rappelle que notre association ne compte que neuf salariés ; peut-être faudra-t-il imaginer des dispositifs particuliers pour les petites structures comme la nôtre.

Pour ce qui est du signalement des violences sexistes et sexuelles et de tout autre comportement inapproprié, nous avons jusqu'à présent une fiche de signalement intégrée au

règlement intérieur, au sujet de laquelle nous avons fait une communication. Cette fiche remonte ensuite au conseil d'administration. Au vu des événements de cet été, il m'a semblé que c'était insuffisant. Le plan d'action que nous avons mené a conduit à mettre à la disposition des mineurs et des adultes accueillis à la maîtrise des lignes d'écoute. Ce dispositif d'urgence est appliqué depuis cet été. Je serai très attentif aux recommandations que vous pourriez faire pour l'améliorer.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Qui répond aux appels sur cette ligne d'écoute ?

**M. Michel Haas.** Il s'agit des numéros prévus par les autorités, en particulier le 119 pour les enfants et Audiens pour les adultes. Quant à la fiche de signalement, c'est moi qui la prends en charge.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Vous avez donc transmis aux parents les numéros existants ?

**M. Michel Haas.** Nous les avons transmis et affichés dans nos locaux depuis l'été.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Comment les parents peuvent-ils entrer en contact avec vous ? Ont-ils la possibilité d'appeler directement la maîtrise ? Pourriez-vous nous apporter des précisions sur l'application à laquelle il a été fait allusion ? Les parents ont-ils créé une association ou se sont-ils organisés collectivement ?

**M. Michel Haas.** La communication avec les parents se fait tout au long de l'année, selon plusieurs modalités. Une réunion est organisée chaque année, à la rentrée, qui permet de rencontrer les parents collectivement et de leur présenter le programme et les règles de fonctionnement. Des lettres d'information sur l'activité de la maîtrise sont aussi régulièrement diffusées au cours de l'année. En outre, les parents peuvent prendre rendez-vous avec un membre de la direction – 100 à 150 rencontres sont organisées chaque année –, ce qui est l'occasion d'évoquer des problèmes de planning, des difficultés en matière de motivation ou sur le plan vocal, ou tout autre sujet. Nous disposons également d'une messagerie, qui est aussi une plateforme, qui permet de communiquer facilement, de transmettre des documents, notamment lorsqu'il faut salarier des enfants.

S'agissant de l'organisation des parents, j'ai appris, il y a quelques semaines, qu'une association avait été créée. Nous en avons rencontré les représentants, avons entamé le dialogue et prévu de collaborer.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Jusqu'à présent, il n'y avait ni délégué des parents ni délégué des enfants ?

**M. Michel Haas.** Non, il n'y avait pas de dispositif de ce type.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est une bonne façon, justement, d'avoir des remontées, de faire de la veille, de connaître le sentiment des parents, lesquels peuvent, en outre, exercer ainsi un certain contrôle sur l'activité de leurs enfants. Vous interdisez assez drastiquement l'accès des parents à la maîtrise pendant les cours alors que, dans la plupart des associations et clubs sportifs ou culturels, les parents peuvent assister aux cours des enfants quand ils le demandent. Personnellement, si je confie mon enfant à une structure, j'estime que j'ai le droit de voir ce qui s'y passe, sans être présent en permanence, mais de temps en temps.

Vous avez communiqué aux parents, légitimement troublés, un document qui fournit des explications sur certaines de vos pratiques. C'est le cas, par exemple, de l'interdiction des

téléphones portables. Je la comprends pendant les cours, voire dans l'enceinte de l'école. En revanche, il me paraît moins compréhensible que les téléphones soient interdits lors des tournées, auxquelles participent de jeunes enfants éloignés de leurs parents. Vous précisez que, pendant ces tournées, « une communication venant des enfants est transmise aux parents ». Si je comprends bien, un parent ne peut donc pas, spontanément, contacter son enfant. Cela me semble compliqué. Vous expliquez également ce que sont les « dîners silence », qui, en amont d'un événement, visent à créer un temps de calme et d'introspection. Ils sont certes rares – huit repas de ce type ont eu lieu en trente ans – mais il me paraît étonnant de demander à des enfants de dîner en silence ; je trouve cette pratique assez traumatisante pour de petits enfants. Il s'agit bien d'un document que vous avez cosigné ?

**M. Michel Haas.** Absolument. Je suis bénévole et je considère ces événements avec beaucoup d'humilité, dans un état d'esprit très positif. Néanmoins, mon expérience me montre que l'on est capable d'affirmer des choses très générales à partir d'un élément isolé. J'ai été parent d'élève : il me semble que les téléphones portables sont interdits à l'école ; lors d'un voyage de classe, on fait signer aux parents une attestation certifiant que leur enfant n'emporte pas de téléphone. Je n'ai pas le sentiment qu'à la Maîtrise des Hauts-de-Seine, on ait une approche différente de celle du reste de la société, alors qu'une réflexion est en cours sur l'interdiction des téléphones portables dans les écoles et les collèges. Mais on peut en discuter.

Même chose pour la messagerie : quand mes enfants partent en voyage scolaire, on reçoit des messages régulièrement, qui nous donnent des nouvelles des enfants. Nous avons le même dispositif à la Maîtrise des Hauts-de-Seine. On peut toutefois l'améliorer et je suis prêt à entendre toutes les recommandations. Nous nous adapterons, en même temps que les écoles.

S'agissant des dîners en silence, je peux vous citer un exemple vécu par mon fils. En juillet 2018, lors d'une tournée en Arménie, un concert était organisé le lendemain de la finale de la Coupe du monde de football. Pour permettre aux enfants fans de foot de regarder le match, le 14 juillet, à l'ambassade de France, mais aussi pour qu'ils conservent leur voix pour le concert du lendemain, consigne a effectivement été donnée de garder le silence. Il faut être précis sur les raisons pour lesquelles nous sommes amenés, exceptionnellement, à fixer une telle règle. Il y a toujours une bonne raison à cela.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Lors de voyages scolaires, des professionnels de l'enfance – professeurs, conseiller principal d'éducation, surveillants – encadrent les enfants. Ce sont des spécialistes qui passent leur vie avec des enfants et qui sont formés pour cela. Cela fait tout de même une petite différence. On a d'ailleurs vu, dans d'autres milieux, qu'il était nécessaire d'encadrer les enfants lors des voyages : je pense aux clubs de sport, où de graves dysfonctionnements ont été mis au jour, notamment lors d'une commission d'enquête. Les faits qui sont reprochés à votre directeur se sont visiblement déroulés lors de tournées. C'est pourquoi nous nous posons la question. Il n'est pas anodin que des enfants ne puissent pas contacter leurs parents alors qu'ils en sont très éloignés géographiquement, à plus forte raison s'ils ne sont pas entourés par des référents adultes en qui ils peuvent avoir une confiance absolue – tels que des professeurs qu'ils côtoient toute l'année, pendant de longues heures. C'est pour cela que nous vous interrogeons afin, éventuellement, de vous inciter à améliorer les choses.

Je sais que ce n'est pas simple pour vous, mais nous ne pouvons pas vous révéler nos sources. J'ai été abasourdi par le nombre de témoignages que nous avons reçus – ce qui, dans un sens, n'est pas illogique, puisque votre institution compte beaucoup d'élèves, actuels et anciens, et de parents d'élèves. On nous dit que la maîtrise a un côté carcéral, que M. Darchen a créé une bulle pour empêcher la présence des parents. Selon un de ces témoignages, repris par Radio France, « vous n'avez pas intérêt à mettre un doigt dans l'engrenage, sinon on vous

*coupe en deux !* ». Quelle est votre réaction face à ce propos, qui évoque – ce qui m'inquiète – des comportements s'apparentant peu ou prou à des dérives sectaires ? Cela laisse en effet à penser qu'une personne contestant les choix effectués pourrait être menacée. Vous êtes d'ailleurs, l'un et l'autre, madame Lépinay, monsieur Haas – quoique d'une manière différente – sur la défensive lorsque l'on évoque certains points – ce que je peux comprendre, car ce n'est agréable ni pour vous, ni pour nous.

**M. Michel Haas.** Ce qui n'est pas agréable, monsieur le rapporteur, c'est d'être confronté à des affirmations mensongères. Vous avez certainement des informations dont je ne dispose pas, notamment concernant les plaintes et les circonstances qui les ont suscitées. Je ne peux donc pas m'exprimer à leur sujet.

Pour revenir aux tournées, je rappelle qu'elles sont toutes accompagnées par un médecin. Cela a toujours été le cas et cela nous permet, d'une part, de partir avec des enfants atteints de pathologies lourdes et, d'autre part, de pouvoir assurer un suivi médical et psychologique tout au long des voyages.

Quant aux accusations relatives à notre fonctionnement, elles ont, précisément, motivé l'audit que j'ai lancé cet été. Il s'agit de dresser un constat, de formaliser un diagnostic. Il m'est très difficile de répondre à des affirmations aussi radicales que celle que vous venez de citer sans disposer de ces éléments.

L'activité de la maîtrise est avant tout extrascolaire, les enfants passant un temps relativement réduit – entre une heure trente et trois heures par semaine – au sein de notre structure. En outre, notre activité est chorale : pour l'essentiel, nous nous produisons dans les crèches, les hôpitaux, les EHPAD, les églises et les théâtres, principalement dans les Hauts-de-Seine. Les enfants y chantent en chœur. Il n'y a donc pas de sélection : tous participent aux spectacles, tout au long de l'année. J'ai par conséquent du mal à comprendre ces accusations d'emprise, qui reposeraient sur un système de sélection.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S'agissant des tournées, me confirmez-vous que les adultes sont, eux aussi, interdits de téléphone portable ?

**M. Michel Haas.** Non, mais nous demandons aux maîtrisiens adultes de respecter cette règle devant leurs jeunes camarades. C'est un principe éducatif.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous demandez à des personnes majeures de ne pas avoir leur portable lorsqu'elles partent en tournée ?

**M. Michel Haas.** Non, ce n'est pas le cas. Les adultes peuvent emporter leur téléphone portable, mais nous leur demandons de ne pas l'utiliser devant les plus jeunes, à qui nous l'interdisons.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Je souhaiterais évoquer la question du contrôle de l'honorabilité des personnes qui encadrent des enfants, qui a notamment été abordée lors de la commission d'enquête sur le sport. Avez-vous mis en place un tel dispositif de contrôle ou pensez-vous le faire ?

L'audit que vous avez lancé est toujours en cours et je ne doute pas que vous nous communiquerez les décisions que vous prendrez à son issue ; néanmoins, nous n'avons pas entendu beaucoup de pistes d'amélioration. Certes, vous affirmez que les mises en cause fortes dont il a été fait état sont fausses, mais quelles procédures pensez-vous instituer pour rétablir la confiance, notamment en matière de signalement ? À cet égard, je ne suis pas sûre de bien

comprendre votre processus interne. Vous avez mis à disposition les numéros des lignes d'écoute existantes et créé une fiche de signalement, mais envisagez-vous d'autres mesures, telles que, par exemple, l'installation de boîtes aux lettres papillons, qui permettent de recueillir des témoignages anonymes et de lancer une enquête ? Avez-vous prévu un dispositif permettant de conduire une enquête en cas de signalement ?

M. Darchen a été mis en retrait après cinq plaintes pour harcèlement moral et sexuel et agressions sexuelles. Vingt-cinq témoignages ont été portés contre lui. Nous n'aborderons pas le volet judiciaire de cette affaire, mais, à la suite de cela, quelles actions avez-vous conduites au sein de la maîtrise ? Avez-vous, par exemple, lancé un appel à témoignages ? Allez-vous mener une enquête interne qui permettrait de déterminer si, indépendamment de ces plaintes, il existe des besoins, si une parole doit s'exprimer ? Certains organismes prennent ce type d'initiatives à la suite de signalements.

Dernière question, qui n'est pas simple à poser : avez-vous réfléchi à la notion de conflit d'intérêts potentiel dans cette affaire ? La décision a été prise de mettre M. Darchen en retrait mais, madame Lépinay, qu'en est-il de votre relation personnelle avec lui puisque, sauf erreur de ma part, vous êtes son épouse ? J'ai bien conscience de la difficulté qu'il y a à vous poser cette question ; jamais vous ne me verrez faire reposer sur une femme les accusations qui pèsent sur un homme. Cependant, comment pouvez-vous gérer ce qui peut apparaître comme un conflit d'intérêts, notamment si des signalements devaient passer par vous ? S'il est trop compliqué pour vous de répondre à cette question, vous pouvez l'élargir à celle du conflit d'intérêts en général.

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** Je trouve cette remarque un peu archaïque, qui me relègue au rôle de « femme de ». Je pense que, même si on est l'épouse de quelqu'un, on garde malgré tout, et fort heureusement, son indépendance intellectuelle.

C'est, depuis toujours, le conseil d'administration et, désormais, Michel Haas qui reçoit, directement sur son adresse e-mail personnelle, les signalements. Je n'en ai jamais été destinataire car, à la place que j'occupais, je ne pouvais pas être la personne qui met en confiance celui ou celle qui souhaite faire un signalement.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** C'était le sens de mon interrogation ; en aucun cas, je n'ai eu l'intention de vous limiter à votre statut d'épouse. Le sujet des conflits d'intérêts se pose souvent. Par exemple, sur un tournage, il est difficile de faire un signalement lorsque le référent VSS est un proche de la personne en cause – qu'il entretienne ou non une relation conjugale avec elle. Je me devais de poser cette question, je pense que vous pouvez le comprendre. Et nous avons entendu votre réponse.

**Mme Anne-Sophie Lépinay.** C'est pour cette raison que, chez nous, comme je l'ai évoqué tout à l'heure à propos des répétitions, les enfants peuvent s'exprimer et se confier auprès d'une personne chargée de l'encadrement, qui n'est pas leur intervenant musical. Ainsi, si quelque chose ne se passe pas bien, l'enfant peut s'en ouvrir auprès d'un adulte, sans en référer à son chef de chœur ou à la personne qui accompagne la répétition. Nous essayons, au sein de la maîtrise, de scinder au mieux les fonctions musicales et d'encadrement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a, malgré tout, un lien de subordination avec l'administration. C'est la raison pour laquelle je vous demande, depuis le début, si vous avez des référents ou des suivis médicaux ou psychologiques. Nous avons pris note qu'un médecin participait à chaque tournée, ce qui est plutôt positif. Encore faut-il savoir qui est ce médecin.

**M. Michel Haas.** Il s'agit d'un médecin bénévole.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourquoi n'avez-vous pas déjà lancé une enquête interne ? Avez-vous décidé de le faire et, le cas échéant, à quelle date ? Avez-vous reçu de premiers éléments de réponse à la suite de l'audit, et cela vous a-t-il alertés ? Il est à craindre que, compte tenu des questions posées, qui font l'impasse sur les violences, la parole ait du mal à se libérer. Si vous avez reçu de premières réponses, en avez-vous déjà discuté avec votre tutelle, le département des Hauts-de-Seine ?

**M. Michel Haas.** Nous n'avons pas de tutelle ; le département des Hauts-de-Seine est seulement notre financeur. L'audit est en cours ; le document que vous avez entre les mains en est la première étape. C'est un questionnaire imaginé pour faire remonter des thématiques et identifier des pistes d'amélioration. Il s'agit donc d'une étape très en amont du processus.

Nous avons eu des échanges avec le département des Hauts-de-Seine, mais aussi avec l'Opéra de Paris sur les questions que ces deux grands partenaires de la maîtrise voulaient voir abordées dans cet audit, que ce soit le fonctionnement, l'organisation, les relations avec les parents ou encore les dispositifs de prévention et de sécurisation des maîtrisiens. En quelques mois, nous avons déjà fait évoluer notre dispositif : nous avons une fiche de signalement classique et certainement insuffisante ; nous disposons maintenant de lignes d'écoute externes et confidentielles, qui ne reviennent pas vers nous en cas de signalement.

Concernant l'enquête interne, j'ai conduit moi-même un certain nombre d'investigations tout au long de l'été ; j'ai rencontré l'ensemble des salariés ainsi que plus d'une centaine de parents, afin de recueillir des éléments et des témoignages qui seront mis à la disposition des services d'enquête lorsqu'ils souhaiteront m'entendre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous vous demandons également de nous transmettre tous ces éléments, puisque vous êtes largement subventionné par le département, et en lien avec l'Opéra.

Avant de conclure, je reviens rapidement sur le médecin que nous avons évoqué tout à l'heure : quel est son lien avec la maîtrise ?

**M. Michel Haas.** C'est un médecin bénévole qui a été parent d'élève.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Merci. Nous nous réservons le droit de vous entendre à nouveau pour compléter ces questions.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Nous vous remercions pour votre présence parmi nous aujourd'hui.

\*

\* \*

**41. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Aude Portalier, directrice du Conservatoire Pierre Barbizet de Marseille, Mme Émilie Delorme, directrice du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, M. Mathieu Ferey, directeur du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon, M. Alexandre Jung, directeur du Conservatoire & Académie supérieure de Musique de Strasbourg (jeudi 19 décembre 2024)**

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Mes chers collègues, nous recevons les représentants de conservatoires nationaux et régionaux : Mme Aude Portalier, directrice du conservatoire Pierre Barbizet de Marseille ; Mme Émilie Delorme, directrice du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris ; M. Mathieu Ferey, directeur du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon ; et M. Alexandre Jung, directeur du conservatoire à rayonnement régional de Strasbourg.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Les conservatoires représentent à notre sens des lieux à haut risque, parce qu'ils accueillent des jeunes voulant faire de leur passion un métier et parce que des figures d'autorité peuvent, en leur sein, décider de leur carrière future. Je crois savoir que certains d'entre vous ont eu à faire face à des situations très délicates. De façon plus générale, nous souhaitons vous entendre sur la façon dont vous prévenez les violences et le harcèlement au sein de vos établissements.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Aude Portalier, Mme Émilie Delorme, M. Mathieu Ferey et M. Alexandre Jung prêtent successivement serment.)*

**Mme Émilie Delorme, directrice du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris.** Nous arrivons tous quatre devant vous pleins d'espoir. Pour ma part, j'avais déjà été auditionnée par la commission d'enquête sur le même sujet lors de la précédente législature.

Je me permettrai de dire un mot de la structuration de l'enseignement de la musique et de la danse pour contextualiser nos prises de parole. La France a la chance d'avoir un très riche réseau d'enseignement initial, constitué de conservatoires à rayonnement régional, départemental, intercommunal ou municipal, ainsi que d'écoles de musique et d'enseignement privé.

Du côté de l'enseignement supérieur, nous avons deux conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse (CNSMD), respectivement dirigés par Mathieu Ferey et par moi-même, et une dizaine de pôles d'enseignement supérieur dans les régions de France. Tous forment les étudiants de premier cycle. L'enseignement supérieur, s'agissant de la musique, s'inscrit dans cet écosystème ; les établissements privés y sont rares et aucun ne délivre de diplômes nationaux. Du côté de la danse, plusieurs structures privées délivrent le diplôme d'État de premier cycle.

Notre secteur connaît des spécificités en matière de violences.

Premièrement, en raison de la forte concentration des structures d'enseignement, un enseignant peut exercer dans l'enseignement initial et dans l'enseignement supérieur. Il arrive donc qu'un même enseignant accompagne un étudiant de son plus jeune âge au Conservatoire supérieur, et soit de surcroît placé en situation d'employeur lorsqu'il dirige des ensembles ou des festivals. Cette situation est propice à l'exercice d'une influence, voire d'une emprise, tout au long d'une carrière artistique.

Deuxièmement, le travail artistique engage des émotions et, souvent, un travail sur l'intime ainsi qu'un rapport au corps parfois complexe.

Troisièmement, l'engagement d'un élève est aussi celui de toute sa famille, souvent prête à tous les sacrifices. Nous voyons régulièrement des familles déménager pour suivre un élève dans un conservatoire, s'endetter pour acheter un instrument ou l'accompagner pendant les week-ends ou les vacances. Qu'une seule parole de l'élève soit susceptible de faire voler en éclats l'effort de toute sa famille constitue une pression supplémentaire.

Quatrièmement, le système de l'intermittence place les artistes sous la dépendance de leurs employeurs, notamment dans les ensembles spécialisés et les compagnies de danse.

Cinquièmement, dans certaines disciplines ou certains départements, la mixité est quasi inexistante, ce qui favorise les violences.

Les deux conservatoires supérieurs nationaux sont des établissements publics administratifs employant environ 450 enseignants et 200 agents administratifs pour environ 1 400 étudiants, dont une centaine de mineurs hébergés pour la moitié d'entre eux en internat sous notre responsabilité.

J'ai pris mes fonctions début 2020. À l'été 2020, le ministère de la culture a publié un premier rapport sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur culturel. Les chiffres m'ont été communiqués au mois de juillet ; je les ai vécus comme un choc. Dès la rentrée, nous avons mis en œuvre un plan de formation. Depuis lors, nous formons tous nos nouveaux étudiants, agents et enseignants, ces deux dernières catégories bénéficiant au surplus d'une journée d'accueil incluant, en sus de la formation, un temps d'échange plus consistant.

Nous avons mis en œuvre des formations spécifiques pour toute personne susceptible de recueillir la parole des étudiants, au premier rang desquels les chargés de scolarité, les chargés de production et les responsables des affaires scolaires. Nous avons créé une procédure de signalement traitée par une cellule de huit personnes formées aux enquêtes. En 2023, elle a traité quinze cas et mené la plupart des enquêtes afférentes, sauf celles dont l'ampleur exigeait qu'elles soient menées par des cabinets d'avocats spécialisés. Cinq ont donné lieu à des signalements sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale. Les auteurs des faits étaient parfois des agents, majoritairement des enseignants et des étudiants.

Concernant les mesures conservatoires, nous prenons des mesures de suspension dont la loi limite la durée à quatre mois. Ce délai ne nous permet pas de faire notre travail correctement, compte tenu notamment des congés scolaires. J'insiste sur ce point : quatre mois, ce n'est pas assez pour informer de l'ouverture d'une enquête, constituer une cellule, lancer des invitations, auditionner tout le monde – on sait que la parole est lente à se libérer – et, si besoin, réunir une commission consultative paritaire (CCP) en formation disciplinaire.

On se retrouve donc à réintégrer les individus quatre mois après leur exclusion sans que l'affaire ait été traitée dans son entier.

Les mesures de suspension, pour les enseignants et les agents, ne sont pas des mesures disciplinaires et n'interrompent pas le versement du salaire : ils sont juste dispensés de venir. Nous les appliquons aussi aux étudiants, mais c'est plus compliqué car toute leur année d'études est alors remise en question. Dans le cadre de notre commission de discipline, nous avons procédé à deux exclusions d'étudiants, un licenciement d'enseignant et deux exclusions temporaires.

Une autre difficulté est de savoir comment réintégrer quelqu'un dans un collectif à l'issue d'une sanction ou d'une procédure pénale qui a abouti à un non-lieu – ce qui n'empêche pas la présomption de culpabilité. Comment annoncer aux parents d'un enfant mineur qu'un enseignant exclu à titre temporaire pendant trois mois est sur le point de revenir et que tout se passera bien ?

Nous ne sommes pas outillés, en matière de formation, pour réintégrer les personnes ayant fait l'objet d'une enquête. Nous expérimentons des choses, mais cela ne suffit pas. Nous avons fait un gros travail du côté des victimes ; nous avons un gros travail à faire pour que certains ne se transforment pas en agresseurs et pour les réintégrations.

Nous sommes confrontés à une autre difficulté, en cas de signalement de faits relevant de l'agression sexuelle ou du viol : la combinaison entre une procédure administrative et une enquête pénale. Nous n'avons pas les moyens de la police et ne pouvons parvenir à une qualification pénale des faits. Nous devons mener une enquête permettant de qualifier des faits commis par une personne ayant la qualité d'agent public pendant qu'une autre, pénale et bien plus longue, progresse. Il nous est très difficile, s'agissant de faits relevant d'une qualification pénale, de diligenter une enquête administrative aboutissant à des conclusions que nous puissions mettre en œuvre.

J'aimerais enfin soulever la question du délai de prescription. Nous ne pouvons engager aucune procédure disciplinaire au-delà de trois ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité. Or il est fréquent qu'un signalement révèle des faits antérieurs, des témoignages insuffisamment pris en considération et des procédures ajournées.

En conclusion, j'évoquerai les moyens nécessaires pour traiter les signalements qui nous parviennent. Nous consacrons actuellement un demi-équivalent temps plein à la conduite des enquêtes, sans compter les volets disciplinaires et judiciaires – les décisions d'exclusion et de licenciement étant presque toutes contestées devant les tribunaux. Des moyens plus importants, peut-être mutualisés, sont nécessaires. Il est très compliqué, même pour nous, qui sommes la plus grosse structure du secteur, de mener autant d'enquêtes internes, en dépit du fort engagement des agents. La dureté des témoignages est telle que nos capacités de recevoir et de traiter finissent par être saturées.

**M. Mathieu Ferey, directeur du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon.** Le CNSMD de Lyon a été créé en 1980. C'est le seul des trois conservatoires nationaux à être installé en région. Comme celui de Paris, il est chargé de dispenser un enseignement de haut niveau spécialisé dans les domaines de la musique et de la danse au titre de la formation initiale ou continue. Il délivre à ce titre des diplômes de premier, second et troisième cycles dans les domaines de l'interprétation, des métiers de la culture, de la pédagogie et de la création. Il compte environ 650 étudiantes et étudiants, dont 20 % à 25 %

d'étrangers selon les années, environ 250 enseignants, à temps complet ou incomplet, et 75 personnes travaillant dans l'administration.

En préambule, j'aimerais rendre un hommage appuyé à ma collègue du CNSMD de Paris, Émilie Delorme, pour le courage et l'opiniâtreté dont elle a fait preuve en ouvrant l'action et la réflexion sur le sujet des VSS dans nos établissements, à l'occasion d'une affaire très médiatique. Elle a amplement contribué à briser des tabous et à révéler des agissements trop longtemps tolérés et subis, très majoritairement par des femmes mais aussi par des hommes.

Depuis 2019, date à laquelle la responsabilité du CNSMD de Lyon m'a été confiée, la situation a beaucoup évolué. Même si beaucoup reste à faire, la société et les institutions ont bougé. À Lyon, nous avons œuvré à la mise en place d'une cellule de signalement et élaboré des textes cadres, notamment une charte de la relation pédagogique elle-même liée à un collège de déontologie – j'ai transmis ces éléments à la commission d'enquête. Ces textes déterminent les comportements justes dans une relation qui peut nécessiter le contact physique et comprend une forte composante personnelle. La charte énonce notamment que nos étudiants et étudiantes sont à la fois vulnérables dans leur développement artistique et dans leur développement personnel.

Certains points d'attention sont apparus au fil des cas que nous avons eus à traiter.

En premier lieu, si une enquête administrative doit viser un enseignant, il apparaît plutôt inapproprié de la mener en interne, dans la mesure où nos équipes n'ont pas toutes les compétences juridiques requises et peuvent être considérées comme trop proches de la personne en cause, qu'elles connaissent ou côtoient au sein de l'établissement.

En second lieu, le temps de suspension de quatre mois, souvent indispensable pour assurer la protection des plaignants, est trop court pour mener l'enquête administrative et toute la procédure nécessaire à la sanction lourde qui s'impose dans les cas les plus graves. Le sujet a déjà été évoqué à plusieurs reprises, y compris devant vous par la mission interministérielle sur les VSS dans les relations de pouvoir ou d'autorité, mais j'y insiste car nous avons tous les quatre fait l'expérience de cette difficulté.

L'expérience nous enseigne aussi qu'il importe d'être bien accompagné juridiquement. Savoir caractériser une situation est loin d'être évident. Cela requiert un savoir-faire et une compétence particuliers, comme de choisir l'attitude à adopter en vue ou au cours d'une procédure judiciaire, ou de décider s'il faut ou non procéder à un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale. Il faut encore penser à demander la publicité de la sanction auprès de la CCP, qu'elle devrait à mon sens systématiquement autoriser.

Assurément, chaque étape oubliée est difficile à rattraper par la suite. J'en parle en connaissance de cause : notre équipe a eu l'occasion de pâtir d'un conseil inadapté. Je puis dire combien il est rassurant d'être accompagné par un avocat en lequel nous avons toute confiance.

Tout cela a un coût, ce qui m'amène à la question des moyens. Car ces questions essentielles mais d'une prise en charge récente que sont le traitement et la prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) sont malheureusement traitées à moyens constants, dans un contexte budgétaire très tendu. C'est un véritable frein.

Même lorsque l'on a la chance de travailler, comme c'est le cas à Lyon, avec une collègue chargée de la lutte contre les VHSS et les discriminations compétente, attentive et motivée, le temps dont elle dispose est forcément limité – en l'occurrence, trop limité. Il en est de même des moyens accordés aux formations, qu'elles soient destinées aux personnels ou aux étudiantes et étudiants, parmi lesquels les cas de VHSS sont encore trop fréquents, et même majoritaires pour ceux que j'ai eus à traiter.

J'évoquerai encore dans cette présentation absolument non exhaustive la formation des personnels de direction. Il me semble notamment que toute personne à laquelle est confiée la direction d'un établissement d'enseignement artistique, supérieur ou initial, devrait être dans l'obligation de suivre, dans un délai de quelques mois au plus, une formation à la lutte contre les VHSS dans ses aspects les plus concrets. Cela lui permettrait de gagner beaucoup de temps.

Pour notre part, nous avons eu à faire, les unes et les autres, cette formation sur le tas, par le biais des cas que nous avons dû gérer. Être rassemblés tous les quatre pour évoquer ce sujet devant vous est révélateur de la nécessité de constituer des réseaux d'échanges, pour ne pas être seul à affronter des situations qu'il est de notre devoir et de notre responsabilité de prendre en charge, et qui sont de nature à nous atteindre intimement par leur gravité, leur trop grande présence dans la société et le poids de souffrance qu'elles emportent avec elles.

En conclusion, je citerai à nouveau notre charte de la relation pédagogique : les moments de fragilité et de vulnérabilité qui peuvent survenir lors d'une formation artistique doivent nous amener à organiser et à promouvoir collectivement un environnement d'apprentissage sûr et sain pour les étudiants et étudiantes.

**M. Alexandre Jung, directeur du conservatoire à rayonnement régional et de l'Académie supérieure de musique de Strasbourg.** Je m'associe pleinement aux propos de mes collègues. Leurs constats sont les miens.

Cela fait un peu plus d'un an que j'ai le plaisir d'être directeur du conservatoire à rayonnement régional de Strasbourg. Cet établissement d'enseignement initial de musique, de danse et de théâtre compte 1 800 élèves et 180 agents. Je suis aussi directeur de l'Académie supérieure de musique de Strasbourg, qui fait partie de la Haute école des arts du Rhin (HEAR). C'est un des pôles d'enseignement supérieur dont parlait Émilie Delorme, qui compte 180 étudiants, tous majeurs.

Si nous sommes tous les quatre devant vous aujourd'hui, c'est que nous avons eu des situations à traiter. Sur ce sujet, dans notre rôle, la formation est essentielle. J'ai été impressionné par le nombre d'appels que j'ai reçus de collègues directrices et directeurs, à la suite d'articles de presse, qui m'interrogeaient sur la manière de traiter la question.

Formateur de formateurs sans l'avoir voulu, j'ai accompagné des collègues et pris conscience de l'importance de partager les pratiques. Les pôles supérieurs sont membres de l'Association nationale d'établissements d'enseignement supérieur de la création artistique arts de la scène (ANESCAS), dont nous avons réactivé au mois d'août la commission chargée des VSS, qui avait déjà fait un gros travail, en vue d'assurer le partage des bonnes pratiques et aussi de faire évoluer notre vision des choses.

À Strasbourg, le discours est très clair et très ferme : la violence n'a pas sa place dans nos enseignements, initial comme supérieur. Nous n'en abordons pas moins le sujet avec beaucoup d'humilité. Nous avons encore beaucoup à apprendre. Nous sommes au début de quelque chose : les situations sont prises en compte ; la société évolue ; les paroles se libèrent.

Dans notre cas, les dispositifs instaurés ont permis de dénoncer des situations inappropriées et inadaptées, dont la plupart trouvent leur origine il y a cinq à vingt ans. Même sur ces situations anciennes, les cellules d'écoute et les consultations de psychologues que nous avons ouvertes ont permis d'avancer. Mais cette temporalité n'est pas facile à gérer. Nous ne pouvons qu'espérer que ce que nous mettons en œuvre dans nos établissements accélérera les choses. Le temps des victimes n'est pas toujours celui que nous aimerions leur consacrer.

La formation de nos enseignants est obligatoire depuis la dernière rentrée et a lieu dans le cadre d'un séminaire de rentrée. Nous sommes confrontés à trois éléments particuliers.

D'abord, mieux vaut parler d'un cycle de formation que d'une seule formation, laquelle relève plutôt de l'information. Il importe d'échanger sur les pratiques et de se mettre à jour, comme dans le cas des formations sur la sécurité au travail ou sur les premiers secours. La société continuera à évoluer sur ce sujet, et il est indispensable que nous fassions de même.

Ensuite, nous exploitons un point d'entrée intéressant : la cellule consacrée aux violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH) de l'université, à laquelle tous nos étudiants sont inscrits. Elle nous accompagne depuis quinze ans dans la formation de nos étudiants, avec des associations, et nous fait bénéficier de son retour d'expérience. Nous nous appuyons aussi sur les représentants des étudiants et sur la formation du personnel administratif.

Enfin, nous nous demandons comment accompagner les parents pour les aider à déceler des signaux faibles. Certains n'osent pas parler ou ont peur de porter des accusations, voire sont démunis face à ces situations. Ce point de vigilance me semble important.

En matière de coût, une formation de deux jours assurée par un organisme ayant répondu à notre appel d'offres coûte environ 15 000 euros. Les organismes capables d'assurer des formations sur les VSS ne sont pas légion dans l'enseignement initial et supérieur de la musique, ce qui soulève la question, sinon de dérives, du moins de l'identification de ce qui est disponible et de l'accompagnement budgétaire à long terme des établissements. Mettre un psychologue à la disposition des étudiants tout au long de l'année coûte environ 20 000 euros. En période de budget contraint, il faut avoir ces éléments à l'esprit.

Je laisse de côté la question de l'emprise, que votre commission a abordée à de nombreuses reprises lors des précédentes auditions, pour me concentrer sur celle du rapport au temps. Dans notre partie, l'employeur n'est pas le chef d'établissement, mais la collectivité locale. Lorsqu'une situation se présente, la cellule d'écoute et les référents VHSS recueillent la déposition, qui déclenche une enquête administrative, menée en lien avec le service juridique et le service des ressources humaines de la municipalité, lequel a d'autres dossiers à gérer et n'est pas toujours spécialisé dans les VSSH. Même s'ils font leur maximum, tout cela prend du temps.

Or nous sommes en première ligne, face aux victimes, aux mis en cause et aux équipes, qui se posent beaucoup de questions. Nous essayons d'être aussi discrets que possible sur ces affaires, mais elles chamboulent forcément l'ensemble de l'équipe, surtout si la presse s'en saisit. Nous avons intégré, dans nos documents cadres et dans notre quotidien, la nécessité de consacrer un temps significatif à l'information et à la communication.

À ce propos, j'ai pris conscience que nos documents cadres doivent être construits par tout l'écosystème. Plaquer une procédure dans un règlement n'est pas efficace. Cette démarche doit être le fruit du parcours de formation, et chacun doit y prendre sa part. J'ai fait parvenir plusieurs exemples de ces documents à votre commission, dont un manifeste rédigé

tout au long de l'année au sein de la HEAR, en lien avec la communauté étudiante, la communauté enseignante et l'ensemble de l'écosystème.

S'agissant de la répartition des tâches entre externe et interne, le coût des intervenants externes doit être mis en regard du coût en temps que ce genre d'affaires représentent pour les collègues amenés à les gérer en interne, qu'ils travaillent ou non au sein des services de ressources humaines, mais surtout de ce que cela leur fait vivre. D'une façon ou d'une autre, ils en sont affectés. Il en va de même s'ils participent à la cellule d'écoute : quelle que soit leur bonne volonté initiale, ils finissent par abandonner. Sur la durée, ce n'est pas supportable.

Un accompagnement par des experts du sujet s'impose donc. Il faut prendre un engagement fort à ce sujet. Chaque conservatoire, petit, moyen ou grand, fait ce qu'il peut avec les moyens dont il dispose. Une charte nationale, voire une mission de formation couvrant l'ensemble des conservatoires, sont-elles envisageables ?

Il y a un peu plus d'un an, nous avons été contactés par une association travaillant sur les risques auditifs, accompagnée par le ministère de la culture. Ses membres venaient gratuitement dans chacun de nos établissements pour proposer deux à trois jours de formation aux équipes enseignantes et aux élèves. Ne peut-on pas imaginer semblable démarche pour les VSS, sous la forme d'un organisme certifié et habilité par le ministère de tutelle, répondant à un cahier des charges ? Tous les établissements n'ont pas les moyens que nous avons réussi à mobiliser à Strasbourg pour mettre en œuvre des formations obligatoires.

**Mme Aude Portaler, directrice du conservatoire Pierre Barbizet de Marseille.** Merci d'avoir organisé cette audition dans le cadre de votre commission d'enquête sur les violences commises, en particulier, dans le milieu du spectacle vivant, où les conservatoires jouent un rôle d'éducation important. Je rejoins tous les propos de mes collègues.

Je dirige depuis bientôt un an le conservatoire Pierre Barbizet de Marseille, classé à rayonnement régional par le ministère de la culture. Nous dispensons uniquement un enseignement initial de musique et de théâtre, aucun enseignement supérieur. Le conservatoire compte 1 700 élèves âgés de 5 à 85 ans, dont 80 % de mineurs, ainsi que 112 enseignants et 43 agents dans les équipes support. Même s'il reste un service public, relevant de la fonction publique territoriale, le conservatoire de Marseille ne dépend pas d'une collectivité, mais fait partie d'un établissement public de coopération culturelle intitulé Inseamm (Institut national supérieur d'enseignement artistique de Marseille Méditerranée), dans lequel se trouvent également l'École des beaux-arts de Marseille et un institut de formation en arts plastiques.

Le conservatoire est donc partie prenante d'un établissement public plus large, unique en son genre, qui est consacré à l'enseignement de différentes formes d'art – arts du spectacle, arts visuels, pratique amateur, enseignement spécialisé, formation initiale, formation supérieure, avec toute la diversité et la complexité qui en découle. Il s'agit d'une vaste communauté d'interactions humaines avec une multiplicité de sites et d'horaires, des enfants et des adultes, de futurs professionnels et de simples spectateurs, des familles, des enseignants, des équipes support et de nombreux intervenants extérieurs. Ce sont autant de possibilités de rencontres interpersonnelles, mais aussi de rapports potentiellement d'autorité ou d'emprise. L'établissement doit veiller à cette question, car il est garant de la sécurité de chacun des usagers – c'est pour moi une caractéristique importante de nos établissements.

S'agissant des violences, un unique cas de VSS, concernant une enseignante ayant commis des agressions d'ordre sexuel, est remonté à la direction de l'établissement durant les cinq dernières années, et il a été classé sans suite ; en revanche, nous sont remontés plusieurs

cas d'humiliations, de brimades, de violences verbales et psychologiques, provenant autant d'hommes que de femmes et exercées essentiellement dans la relation professeur-élève, mais aussi entre agents.

Pour gérer ces situations, le conservatoire s'appuie sur ce qui est déjà en place, de façon assez structurée, aux Beaux-Arts, et sur l'expérience et le volontarisme individuel – chacun apporte sa pierre à l'édifice. Nos textes, chartes de déontologie et règlements intérieurs sont en cours d'actualisation, nous menons des expérimentations pour les procédures de signalement et nous acquérons des compétences sur le plan administratif et juridique au fil des affaires suivies. C'est un chantier en cours, qui sera un élément fort du projet d'établissement que nous élaborons pour 2025. Il faut sortir de l'empirique et gagner en réactivité et en fluidité pour envoyer des messages efficaces aux victimes, et, en miroir, aux agresseurs.

Le conservatoire de Marseille fait face, comme d'autres, à plusieurs difficultés dans le traitement des violences. Je vous les présenterai en reprenant rapidement les cinq grands items du rapport du 18 novembre sur les VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir.

S'agissant de la prévention d'abord, il est difficile de trouver des formations qui correspondent précisément à nos structures compte tenu des spécificités déjà évoquées par Émilie – le rapport au corps, le rapport maître-élève, le tête-à-tête pédagogique, le travail sur la sensibilité, l'enseignement de l'émotion, la compétition. S'ajoute à cela la problématique de l'éthique autour de l'enseignement, et les fameux à-côtés à risque que peuvent constituer les pots festifs après les spectacles ou encore l'hébergement lors des stages.

En ce qui concerne le repérage, une cellule d'écoute ne se monte pas si facilement que cela en interne, pour les raisons évoquées par mes collègues – le manque de formation et de volontaires ainsi que la difficulté de ce qu'il faut écouter. Pour l'instant, nous faisons appel à des structures extérieures, mais nous constatons que les usagers ne s'en saisissent pas facilement et vont plutôt directement vers la hiérarchie.

Pour ce qui est des sanctions, l'avancement en parallèle du traitement administratif et du traitement judiciaire est une véritable difficulté, avec cette fameuse durée maximale de la suspension de quatre mois dont il a déjà été question. La différence de tempo et l'absence de coordination et d'information créent l'incompréhension et une vraie impatience. Il est difficile de gérer pendant ce temps la cohabitation entre la victime et l'agresseur, entre les partisans et les détracteurs, et plus globalement de garantir la sérénité du travail dans un établissement où tout le monde continue de se croiser dans l'attente que des conclusions soient connues.

En matière d'accompagnement et de réparation, nous travaillons pour l'instant avec des associations extérieures et une psychologue au sein de l'établissement, mais notre organisation interne est peut-être limitante. Une élève agressée par le seul professeur qui exerce dans une discipline ne peut, par définition, changer de classe : elle doit changer de ville et d'établissement. Autre question, comment gérer le retour dans sa classe d'un enseignant titulaire qui a fait l'objet d'un classement sans suite ou d'une sanction ?

Oui, la parole se libère dans les conservatoires, ce qui est absolument nécessaire. Un long *process* sociétal d'acculturation est en cours. Les conservatoires doivent y prendre leur part, du fait de la diversité des publics qu'ils touchent et du caractère sensible de ce qu'ils transmettent, mais ils souffrent de trop de manques en matière de ressources humaines, de formation et d'information pour évoluer vers un environnement totalement sûr pour les élèves.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Merci pour vos propos liminaires qui nous ont permis de voir des différences avec d'autres acteurs que nous avons auditionnés : vous êtes des structures publiques, déjà dotées d'un certain nombre de cadres réglementaires, notamment pour les enquêtes administratives. Vous avez réagi quand des faits ont été commis, ce qui est assez positif.

Avez-vous l'obligation de mettre en place des protocoles de traitement, de suivi et d'accompagnement ? Est-ce un peu formalisé ? Je suis à l'origine de la loi sur le harcèlement scolaire et universitaire, mais je ne sais pas si vous entrez dans le cadre qu'elle pose. S'agissant des établissements qui ont une antenne universitaire, j'en suis sûr, mais pour les autres, il existe peut-être un petit vide : nous pourrions en discuter.

Vous dites tous que les quatre mois prévus pour les enquêtes sont trop courts. Une enquête, il est important de le rappeler aux victimes, a parfois besoin de temps ; la justice est souvent trop lente, mais elle a aussi besoin de temps. Il faudra voir comment faire évoluer les choses.

Pour ce qui est des moyens, comment envisager une mutualisation ? Il est compliqué d'avoir dans vos structures une personne qui travaille sur ces questions la moitié de son temps. Ne pourrait-on pas imaginer de créer des enquêteurs administratifs spécialisés qui réaliseraient ce type d'enquête, chez vous et dans les structures qui ressemblent aux vôtres ?

Pensez-vous qu'il serait utile de structurer les partages d'informations et les réseaux d'échange pour vous permettre de discuter régulièrement ? L'avez-vous déjà fait de manière informelle ? Cela pourrait concerner les conservatoires nationaux et régionaux et peut-être aussi les autres, car ils connaissent exactement les mêmes problématiques, me semble-t-il.

Vous nous avez parlé de la difficulté de trouver des formations adaptées. Pourrait-on envisager de créer, pourquoi pas avec l'aide de chercheurs, un catalogue de formations qui correspondraient bien à vos métiers ? Les prix que vous avez évoqués, dans les 15 000 euros pour des formations de deux jours aux VHSS, me paraissent très élevés. Je ne connais pas beaucoup de formations qui coûtent aussi cher pour une telle durée. Cela me paraît un peu abusif, il y a peut-être moyen de faire des économies.

Nous pourrions ensuite revenir, si vous le souhaitez, sur la façon dont vous avez géré certaines situations.

**Mme Émilie Delorme.** J'ai été la première confrontée à ce genre de problèmes et j'ai eu mes collègues au téléphone quand cela leur est arrivé aussi – ou, s'agissant d'Aude Portalier, son prédécesseur. Le réseau d'entraide qui existe est très clairement informel. Nous avons eu, par ailleurs, des échanges avec le ministère de tutelle. Il y aurait des choses à faire pour nous réunir, et réunir les référents. J'ai notamment lancé une alerte sur la nécessité de mener un vrai travail en matière de jurisprudence. Nous sommes en train de la construire, notamment pour ce qui est des niveaux de sanction : il faudrait vraiment que nous arrivions à prendre des décisions cohérentes et rapides afin qu'elles soient moins fragiles juridiquement.

Nous bénéficions, en tant qu'établissements d'enseignement supérieur, du soutien du ministère de la culture pour la prise en charge d'un certain nombre de formations et de marchés publics.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il n'empêche que c'est cher.

**Mme Émilie Delorme.** Il existe des formations sur la sensibilisation et la prise en charge des victimes, mais je n'ai pas encore vu de formation sur la manière de faire en sorte que personne ne se mette en situation de devenir agresseur. En tant que dirigeants d'établissement public, nous avons pour mission de protéger l'ensemble des enseignants, des agents et des étudiants pour qu'ils ne se retrouvent pas dans une telle situation.

Des cellules d'enquête mutualisées me paraissent assez indispensables, mais encore faudrait-il qu'elles soient spécialisées. En matière de relation pédagogique et de relation artistique, nous sommes à la croisée de très fortes spécificités. Certaines formations ont d'ailleurs le défaut de ne pas être assez axées sur ce type de questions.

Je reviens sur un point évoqué par Alexandre : nous avons vraiment besoin de formations sur la manière de ne pas se retrouver dans des situations d'emprise. Par ailleurs, si cette notion existe dans la loi en matière de violences conjugales, ce n'est pas le cas pour les relations pédagogiques. Un travail législatif dans ce domaine pourrait nous permettre de nous saisir de certaines situations avant d'en arriver à des agressions sexuelles ou à des viols.

**M. Alexandre Jung.** Il me semble assez évident qu'il est nécessaire d'avoir des enquêteurs dédiés et mutualisés. Je vous ai parlé de la nécessité de gagner du temps : il en faut déjà pour comprendre qui contacter, comment les choses se passent et quelle est la situation, y compris du côté des plaignantes. Lorsque la presse se fait écho d'éléments qui semblent limpides, il a fallu du temps pour arriver à ce résultat – du temps de discussion, du temps d'accompagnement et du temps pour que les personnes portent plainte.

Je pense qu'on peut gagner du temps si, en face de l'ensemble des interlocuteurs, nous avons des experts en matière non seulement de VSS, bien sûr, mais aussi de relation pédagogique. Il ressort du bilan de la formation entamée en septembre avec un organisme qui est intervenu dans d'autres pôles d'enseignement supérieur que ce dernier ne connaît pas très bien, malgré toute sa bonne volonté, la relation pédagogique – la relation artistique et le travail sur la scène, oui, mais la relation pédagogique, c'est plus compliqué. Nous avons trouvé plus de réponses du côté de l'université, qui a une expertise et un retour d'expérience assez forts en matière de relation pédagogique.

S'agissant des textes, pour la partie universitaire, les éléments que vous avez soulignés sont tout à fait d'actualité. Il faut également savoir que, si certains élèves sont chez nous dans le cadre d'une activité extrascolaire, d'autres relèvent de classes à horaires aménagés (CHAM), en lien donc avec l'éducation nationale. Nos collègues de l'éducation nationale, y compris les inspecteurs, sont donc des repères informels lorsque des enfants sont concernés et ils ont une responsabilité pour les élèves CHAM qui fréquentent nos établissements.

Puisque tout un ensemble d'acteurs travaillent chacun dans son coin, ou en tout cas pas suffisamment ensemble, il serait intéressant de mener un travail interministériel associant l'éducation nationale, la culture et l'enseignement supérieur, qui sont tous trois amenés à traiter ces questions sous l'angle du rapport pédagogique. On gagnerait peut-être à mutualiser les expériences, les solutions et les pistes de progrès, sachant qu'il s'agit de trois ministères auxquels nous sommes déjà connectés d'une manière ou d'une autre.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Chacun d'entre vous a parlé des délais. Pour que ce soit bien clair pour tout le monde, vous avez parfois été amenés, si je résume, à suspendre des personnes pendant quatre mois, puis à les réintégrer en l'absence de décision. Qu'est-ce qui empêchait encore cette décision, au bout de quatre mois ? Manque-t-il du temps pour

l'enquête ? Pouvez-vous aussi détailler le type de sanctions que vous adoptez, même si c'est compliqué sans mentionner de cas précis ?

Certaines sanctions peuvent être provisoires. Indépendamment de la suspension, pouvez-vous prendre des sanctions intermédiaires, entre l'exclusion et l'absence de mesure ? Dans ce cas, comment justifiez-vous ce caractère intermédiaire – cela ne doit pas être facile : pour quel type de faits considère-t-on que quelques mois d'exclusion suffisent avant la réintégration ? Je ne sais pas si vous avez connu ce genre de cas.

Vous avez mentionné le fait que la notion d'emprise ne figure pas dans la loi pour ce qui est des relations pédagogiques. Avez-vous des exemples de sanctions relatives à des faits de cette nature, c'est-à-dire ne relevant pas des violences sexistes et sexuelles mais, par exemple, du harcèlement moral ? Vous avez dit que les violences sexuelles ne représentaient qu'une partie des éventuelles violences pédagogiques.

Pouvez-vous nous expliquer les liens que vous avez, ou non, avec les décisions de justice ? Par exemple, si la justice se prononce, cela entrera en ligne de compte dans la décision que vous prendrez ; mais dans le cas où la justice n'est pas saisie, avez-vous l'obligation de mener une enquête interne ? Quelle est votre jurisprudence en la matière ? Par ailleurs, lorsque la justice prononce un classement sans suite, quel type de décision pouvez-vous prendre ? Considérez-vous que l'affaire tombe ?

Toujours s'agissant de la corrélation, ou non, de votre action avec celle de la justice, il me semble que votre obligation de garantir la sécurité n'est pas du même ordre qu'un jugement pénal : pour la respecter, on peut envisager de prendre des mesures de précaution en disant qu'elles se justifient au vu des alertes, par le nombre de témoignages reçus. Cela justifie qu'on puisse prendre, sans que la justice se soit prononcée, des mesures de précaution ou même des sanctions. Êtes-vous amenés à le faire ?

**M. Mathieu Ferey.** Pourquoi quatre mois sont-ils très courts ? Certes il faut le temps de mener l'enquête, mais lorsque l'on envisage de prendre des sanctions lourdes – et une exclusion de plusieurs mois en fait partie – il faut aussi réunir une commission consultative paritaire et suivre un formalisme très précis. Il doit falloir au moins un mois pour rassembler les pièces, les communiquer et réunir la commission. Nous avons fait une fois tenir l'ensemble en quatre mois, c'est-à-dire l'enquête et la réunion de la commission : non seulement ce n'est pas idéal, mais cela peut conduire à faire des erreurs.

S'agissant des liens avec la justice, nous avons la capacité de prendre toute une série de décisions administratives, en corollaire ou non de ce que fait l'appareil judiciaire. Le temps de la justice est très clairement beaucoup plus long que le nôtre. Il peut donc arriver que nous prenions une décision administrative et que, par la suite, la justice aggrave la qualification des faits que nous avons retenue ou au contraire l'allège. On est alors obligé d'en tenir compte d'une façon ou d'une autre, mais cela n'empêche en rien de prendre des décisions de nature administrative. Surtout, il est vraiment de notre devoir de protéger, quelles qu'elles soient, les personnes en situation de vulnérabilité dans nos établissements. Toute une série de possibilités existent. On a aussi des solutions pour faire en sorte qu'une personne ne soit plus en lien avec une autre. Nous avons toujours des moyens de protéger ceux qui se trouvent dans nos établissements.

**Mme Émilie Delorme.** Le temps que la parole se libère complètement peut être très long – cela se compte parfois en années. On fait de premiers entretiens, puis des demandes complémentaires arrivent progressivement : même si on a planifié une enquête un peu rapide avec des moyens importants, on se rend compte alors qu'on n'y arrivera jamais. Par ailleurs,

la vraie difficulté d'une CCP interne est de se retrouver à juger des collègues. Souvent, le quorum n'est pas atteint et il faut donc reconvoquer la commission, ce qui peut prendre beaucoup de temps.

D'après mon expérience, lorsqu'on agit sur la base de l'article 40 et qu'une enquête est ouverte, cela débouche très souvent sur une plainte. Je salue notamment la brigade des mineurs, avec laquelle nous avons travaillé sur plusieurs affaires : on parvient souvent à amener la victime jusqu'à la plainte.

S'il nous arrive de prendre des sanctions d'un niveau peu élevé, cela peut être du fait de l'antériorité de certaines affaires. J'ai parlé tout à l'heure de la prescription : il arrive qu'on ait à se pencher sur un fait pas très grave et qu'on ne puisse pas prendre en compte l'intégralité du dossier. Et, pour répondre à votre dernière question, il me semble que nous ne sommes pas armés juridiquement pour prendre des décisions fondées uniquement sur un faisceau de plaintes ou d'enquêtes. Dans d'autre pays en revanche, il est possible d'aller jusqu'au licenciement en arguant d'un risque pour les étudiants, même s'il n'est finalement pas avéré – c'est leur sécurité qui prime.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** De quels pays s'agit-il, que nous puissions examiner les législations concernées ?

**Mme Émilie Delorme.** Je pensais à l'Autriche.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez dit que les délais administratifs étaient souvent un peu longs, par exemple pour convoquer les commissions. Il est peut-être possible de les réduire, mais cela ne serait sans doute pas suffisant. De combien de temps estimez-vous avoir besoin ? S'il existait des enquêteurs dédiés, vous pourriez aller plus vite, mais avez-vous d'autres propositions ? Si on prévoit des durées trop longues, on va se retrouver avec des affaires en suspens, ce qui peut très vite être problématique aussi.

**Mme Émilie Delorme.** On pourrait envisager de renouveler la période de quatre mois lorsque c'est justifié, par exemple si une enquête est en cours ou qu'une CCP est programmée.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-ce la commission consultative paritaire qui prend les décisions ? Si elle est vraiment consultative, qui décide ? Peut-on imaginer, dans le respect du droit administratif, d'autres manières de prendre des sanctions ?

**M. Mathieu Ferey.** Lorsque l'établissement est dirigé en direct par le directeur ou la directrice, c'est lui ou elle qui est l'employeur et qui prend la sanction. La commission consultative paritaire émet un avis – il est obligatoire, mais ce n'est qu'un avis.

**M. Alexandre Jung.** Dans la fonction publique, un arbitrage est assuré *in fine* par l'élu, sur proposition des services de la collectivité. Un conseil de discipline aura émis un avis, qui sera ou non suivi, en tout ou partie, par l'élu.

Les collectivités veulent respecter le délai de quatre mois, mais elles n'y arrivent pas. Il nous est arrivé de souhaiter prendre notre temps avant de convoquer un conseil de discipline, étant entendu que certains délais sont de toute façon incompressibles, mais la collectivité peut alors se faire attaquer par une partie et son avocat au motif que la réintégration n'a pas eu lieu au bout de quatre mois. Avoir la possibilité de renouveler le délai serait dans l'intérêt non seulement des plaignants, mais aussi des mis en cause : cela aiderait chacun à s'organiser, si je puis dire, et ce serait vraiment un levier intéressant pour la bonne gestion de ces dossiers.

**Mme Aude Portaler.** Nous tournons depuis tout à l'heure autour de l'idée des cellules d'enquête spécialisées, qui permettraient de gagner du temps, de respecter les délais et de gagner en compétence. Cela nous aiderait vraiment. Dans le cas que le conservatoire de Marseille a connu, le choix fait par le directeur général de l'époque, à tort ou à raison, était d'attendre l'enquête judiciaire. Si les enquêtes internes et externes avaient pu bénéficier de l'aide d'une cellule spécialisée, des décisions convergentes auraient peut-être été possibles, ce qui aurait évité une réintégration.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Que faites-vous en matière de prévention ? Vous avez vraiment des spécificités : une compétition parfois intense, voire féroce, des choix qui pèsent dans une famille, un rapport de mentorat entre un ou une jeune artiste et son professeur – dans certaines disciplines, il peut n'y en avoir qu'un seul qui compte. Il y a des compétitions internationales qui sont des sources de pression et potentiellement de mal-être. J'imagine que vous êtes également soucieux de prévenir les risques physiques. Comment accompagnez-vous les enfants en matière de troubles musculosquelettiques ? Une pianiste adolescente peut s'exposer à des blessures aux conséquences potentiellement très graves. Comment gérez-vous tout cela ? Menez-vous des réflexions avec des collègues d'autres pays sur la pédagogie, envisagez-vous des améliorations ?

**M. Alexandre Jung.** Dans l'enseignement initial, les conservatoires suivent des recommandations du ministère de la culture dans le cadre d'un schéma national d'orientation pédagogique remis à jour récemment, qui pose la question du rapport au corps, assez présente pour la danse mais qui l'est aussi de plus en plus pour la musique.

Dans l'enseignement supérieur, nous formons des interprètes et des compositeurs, mais aussi les professeurs de demain. Des modules de cours dédiés sont de plus en plus présents à mesure que nous acquérons de l'expertise, pour pouvoir accompagner les étudiants depuis les troubles les plus anodins jusqu'aux violences sexistes et sexuelles.

Nous avons instauré cette année, comme cela se fait de plus en plus souvent dans nos établissements, une journée de prévention santé permettant d'aborder différentes thématiques avec des experts – psychologues, kinésithérapeutes, experts des violences sexistes et sexuelles. Cette journée obligatoire en début d'année donne aux étudiants des pistes de réflexion à partir desquelles ils peuvent travailler tout au long de l'année et dont ils peuvent s'imprégner pour l'exercice de leur future profession. La plupart étant déjà en situation d'enseignement, ils peuvent les mettre directement en application. C'est également pour eux une occasion d'avoir les bons réflexes en salle des professeurs avec leurs collègues.

Pour ce qui est de la prévention, nous devons assurer la formation des enseignants qui exercent déjà dans nos établissements depuis plusieurs années, et veiller à donner suite aux différentes situations que nous avons pu rencontrer. J'ai surtout senti un appel à l'aide de la part de professeurs formés voilà vingt, trente ou quarante ans, à une époque où l'on ne se posait pas ces questions, et qui ont aujourd'hui peur de mal faire. L'intention est donc bonne, et j'ai besoin d'aider mon équipe dans ces domaines. Bref nous avançons pour ce qui concerne les formations destinées aux étudiants, mais cette journée de prévention santé a aussi vocation à être élargie au corps enseignant et nous devons procéder à des rappels réguliers.

**Mme Émilie Delorme.** Les deux conservatoires supérieurs comportent un pôle santé, créé initialement autour de la danse, qui nécessite un très fort accompagnement médical au quotidien. Pour ce qui me concerne, nous avons actuellement un médecin coordinateur, deux kinésithérapeutes pour les danseurs et une pour les musiciens, des préparateurs physiques et mentaux, une nutritionniste avec laquelle nous pratiquons une prévention active de l'anorexie dans la danse, une cellule de psychologues qui proposent des consultations dans le bâtiment

et à l'extérieur, et des médecins référents, par exemple des ORL pour les chanteurs. L'accompagnement médical est donc assez important. S'y ajoute la médecine universitaire, qui offre un panel de consultations supplémentaires et nous permet de procéder à tous les aménagements de cursus nécessaires dans les situations de handicap.

Nous proposons des formations en début d'année pour l'ensemble des étudiants et multiplions les autres moyens de sensibilisation : cycles de conférences, diffusion d'un film intitulé *Briser le silence des amphes*, accompagnée d'une rencontre avec la réalisatrice, impression de marque-pages indiquant les coordonnées des différentes cellules compétentes, campagne d'affichage rappelant que les violences ne sont pas au programme du Conservatoire, séances de théâtre action, qui permet aux étudiants de rejouer des scènes... La sensibilisation passe par la multiplication des actions.

Nous avons, par ailleurs, instauré une journée d'accueil pour les nouveaux enseignants, qui sont chaque année au nombre de quinze à vingt, ce qui crée un effet de promotion associant les différentes disciplines. J'ai vu se mettre en place des mécanismes de partage des pratiques, et c'est là un cercle vertueux sur lequel j'aimerais travailler.

Nous faisons également partie du dispositif européen IN.TUNE, qui propose aux enseignants des formations intitulées « *Artist as a Teacher* », qui durent un an avec des sessions complémentaires. Trois enseignants par an seulement peuvent en bénéficier, ce qui est peu à l'échelle de l'établissement, mais cette démarche permet un partage des pratiques au niveau international, en particulier pour ce qui concerne la relation pédagogique et la prévention de l'emprise. Il faudrait que nous puissions dupliquer à plus grande échelle cette action exemplaire.

**M. Mathieu Ferey.** Des mesures équivalentes s'appliquent au CNSMD de Lyon. Certaines actions toutes simples sont également importantes pour l'efficacité du dispositif, comme le fait de veiller à ce que l'affiche indiquant où s'adresser pour effectuer un signalement soit très présente et très visible dans l'établissement.

Nous appartenons également à un réseau européen, l'Association européenne des conservatoires, au sein duquel ces sujets sont régulièrement abordés, notamment lors des assemblées générales. Cela nous permet de savoir comment nos collègues à l'étranger traitent ces problèmes, qui sont évidemment partagés sur l'ensemble du territoire européen.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La relation maître-élève est parfois très intéressante – de grands maîtres ont eu de grands élèves, qui en auront eux-mêmes à leur tour. Y a-t-il une réflexion poussée sur la manière de transmettre tout un savoir en évitant les phénomènes d'emprise, tant psychologique qu'artistique ? Avez-vous développé une façon d'éviter une relation exclusive entre un jeune artiste et son professeur ? Sans doute faut-il croiser les regards, voire les disciplines ? Serait-il utile de confronter un artiste à un autre instrument ? C'est cette relation quasi fusionnelle entre un élève et un professeur qui a pu faire du mal dans ce milieu.

**Mme Émilie Delorme.** Tout d'abord, nous n'employons plus la terminologie « maître-élève » : à la demande des étudiants en conseil pédagogique, il a été décidé voilà quelques années de les désigner comme tels, ce qui n'allait pas de soi. Nous parlons donc désormais de relations entre étudiants et enseignants, ce qui est symboliquement important.

En deuxième lieu, si nous aspirons à l'ambitieuse réflexion de fond que vous évoquez, nous n'y sommes pas encore pleinement. Ce qui est fondamental est que les personnes puissent agir en conscience et déceler les situations à risque. Il peut s'agir de principes évidents, mais

qu'il faut néanmoins rappeler régulièrement : on ne donne pas de cours à son domicile ; les prêts d'argent ou d'instrument ne sont pas nécessairement interdits, et sont même parfois nécessaires, mais ils doivent donner lieu à une discussion avec l'administration. Notre travail actuel ne vise pas à ajouter de nouveaux textes, mais plutôt à sensibiliser pour susciter des réflexes collectifs en cas d'alerte.

Enfin, depuis 2008, notre établissement a intégré le système de Bologne, adoptant le parcours licence-master-doctorat et le système européen de transfert et d'accumulation de crédits. Des cursus complets et riches ont été construits et l'enseignement ne se réduit donc plus à une relation entre un enseignant et un étudiant, même si la discipline principale y prend évidemment une place importante pour ce qui est des horaires, des crédits et de l'évaluation. Comme vous l'avez souligné, nous nous efforçons de considérer les étudiants sous toutes les facettes de leur travail dans l'établissement, et non plus seulement dans leur discipline principale.

**Mme Aude Portalier.** L'enseignement initial ne suit bien sûr pas le système de Bologne, mais ce lien privilégié de l'enseignant avec son élève, même les plus jeunes, ce tête-à-tête autour de l'instrument ou de la discipline principale, est entouré de tout un cursus. L'élève a donc plusieurs enseignants – il suit par exemple la classe d'orchestre. Le rapport potentiellement fusionnel ou dérivant est donc contrebalancé par la présence d'une équipe pédagogique, même au niveau de l'enseignement initial.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les élèves inscrits dans un conservatoire pour un instrument ont également l'obligation de pratiquer en orchestre ou dans un chœur, à quoi s'ajoute le solfège, qui n'est pas d'ailleurs pas toujours ce qui les amuse le plus. Il peut arriver qu'un enfant n'aime pas son professeur d'instrument et abandonne pour cette raison – je l'ai constaté et vécu. Il pourrait être intéressant d'avoir, y compris pour le même instrument, plusieurs professeurs.

**Mme Aude Portalier.** D'où peut-être l'idée de travailler en réseau de conservatoires, afin qu'un enfant puisse circuler en cas de manque d'affinités.

**Mme Émilie Delorme.** Dans les deux conservatoires supérieurs, un « trio pédagogique » est présent dans la classe, qui associe un professeur, un professeur assistant et un accompagnateur. Il y a donc un trio d'enseignants référents.

**M. Alexandre Jung.** La plupart du temps, nos enseignants ne sont pas conscients de l'emprise qu'ils peuvent exercer. Toutes les situations que j'ai eues à traiter sont différentes, mais elles ont un point commun évident, en particulier pour les étudiants inscrits dans une voie de professionnalisation : la crainte de parler, par peur des incidences possibles sur leur avenir professionnel – qu'un jury ne soit pas objectif par exemple. De telles situations ont dû exister et cette représentation imprègne l'esprit de nos jeunes étudiants, notamment aux niveaux les plus avancés, de telle sorte que nous avons tout un travail à faire pour déconstruire cette image. Les étudiants ne doivent pas accepter l'inacceptable et, dans le *safe place* que nous cherchons à créer dans nos établissements, il faut évacuer toute emprise au niveau des jurys, examens, concours et prix internationaux. La résolution de cette difficulté passe par des discussions avec les étudiants. Il faut aussi compter sur l'effet du temps, car la société aussi a peut-être besoin de temps pour modifier cette représentation.

**M. Mathieu Ferey.** Il peut toujours exister des situations d'emprise mais, dès lors que l'environnement qu'offre l'établissement s'y oppose et propose clairement un autre modèle, il est beaucoup plus facile pour un étudiant de parler avec un autre étudiant ou avec

un enseignant et de constater que ce qu'il vit n'est pas normal. Cette prise de conscience change aussi le caractère de la relation.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Pour ce qui est des craintes que vous évoquez, tout ne dépend pas du conservatoire : la question se pose aussi de la composition des jurys et de l'organisation de la profession. Il existe un véritable entre-soi et il n'est pas évident de dire aux étudiants que les jurys n'auront aucune incidence sur leur carrière. N'hésitez pas à nous communiquer vos pistes de réflexion en la matière.

Pour ce qui concerne les établissements, je pose à tous une question à laquelle Mme Delorme a déjà répondu très clairement lors de sa précédente audition : celle des liens et des relations extra-pédagogiques entre les étudiants majeurs et leurs professeurs. Est-il très clair, dans chacun de vos établissements, que toute relation de nature sexuelle ou amoureuse qui se nouerait entre un étudiant et un enseignant serait prohibée et entraînerait une réaction de l'établissement ?

**M. Mathieu Ferey.** Notre charte de la relation pédagogique évoque ce point, qui a donné lieu à de longues discussions avec nos collègues européens sur les diverses pratiques dans ce domaine. La relation intime, sexuelle, est prohibée, mais si elle se produit – car c'est quelque chose qui nous échappe – il est très clair que la relation pédagogique doit s'arrêter. Nous avons imaginé des dispositifs dans lesquels il incombait à la direction d'y mettre fin, mais nous nous sommes aperçus que l'esprit de la déontologie à la française consistait plutôt à ce que ce soit l'agent lui-même qui, en accord avec sa propre déontologie, prenne cette décision. Considérant qu'on peut avoir besoin d'aide pour éclairer une telle décision, nous avons créé le collège de déontologie de la relation pédagogique, destiné à répondre à toutes les interrogations que les enseignants, mais pas seulement eux, peuvent avoir devant certaines zones grises. Nous avons décidé qu'il le ferait sous forme d'avis, mais en précisant clairement qu'en pareil cas, la relation pédagogique doit de toute façon s'arrêter.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous parlez des majeurs. Avec des mineurs, bien sûr, cette relation est complètement prohibée.

**M. Alexandre Jung.** Nous avons rappelé tous ces éléments à l'équipe pédagogique. Des pratiques telles que les cours à domicile n'ont pas leur place et sont sanctionnables. La question est plus difficile pour ce qui est d'une relation amoureuse. Dans ce cas, il est évident que le rapport pédagogique doit être décorrélé. Dans une affaire relatée par la presse, la difficulté avait précisément été que, alors qu'une relation suivie avait eu lieu pendant quelque temps, le rapport pédagogique n'avait pas été décorrélé. Il s'agit là d'un point de vigilance qui doit apparaître dans tous les documents cadres. Mais la question de savoir si l'on peut obliger quelqu'un à déclarer une relation amoureuse est évidemment complexe.

**Mme Aude Portalier.** Nous réunissons de plus en plus souvent des jurys externes, dans lesquels les professeurs ne siègent pas, afin d'éviter au maximum les liens au niveau des résultats. Dans le même esprit, la liste des membres du jury reste le plus possible secrète, afin de réduire au maximum les risques d'influence.

Nous sommes par ailleurs en train de rédiger pour le conservatoire de Marseille une charte où figureront les sujets évoqués par mes collègues.

**Mme Émilie Delorme.** Je souscris pleinement à l'idée que la relation pédagogique doive s'arrêter dès lors qu'interviendrait une relation personnelle. Je ne pense pas que cela soit formalisé dans un document dans notre établissement, et c'est la raison pour laquelle nous souhaitons absolument que la notion d'emprise soit inscrite dans les textes. À mon entrée en

fonction, j'ai reçu de très nombreux témoignages d'étudiantes qui avaient vécu une relation qu'elles avaient pensé être une relation amoureuse mais qui s'était révélée destructrice et qu'elles qualifiaient désormais de relation sous emprise, relation s'étant en outre reproduite avec d'autres étudiantes. Ces jeunes filles éprouvent une culpabilité d'avoir accepté cette relation, que nous ne savons pas traiter juridiquement. De très nombreux cas de cette nature n'ont ainsi pas eu de suites juridiques.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Cela rejoint de nombreux questionnements liés au consentement éclairé ou à la contrainte. Les incompatibilités entre la relation pédagogique et une relation d'un autre ordre – cette dernière n'étant pas nécessairement celle qui doit s'interrompre – sont en filigrane dans plusieurs affaires. Elles brouillent les pistes : il ne s'agit pas de l'agression sexuelle par surprise dans un couloir dont la victime n'ose d'abord pas parler, mais de relations dont il faut du temps pour prendre conscience qu'elles n'étaient pas égalitaires et consenties. Ces zones sont à explorer et je vous remercie des pistes que vous nous donnez.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous n'avons pas abordé le traitement que vous avez apporté à certains cas, mais nous vous ferons parvenir un questionnaire à cet effet, car il sera intéressant que vous nous disiez comment cela a été vécu.

Je crois avoir compris, par ailleurs, que vous souhaitiez une redéfinition pénale de la notion d'emprise.

Merci de votre action et de vos témoignages.

\*  
\* \*

#### **42. Audition, ouverte à la presse, de M. Wajdi Mouawad, directeur du Théâtre de la Colline (jeudi 19 décembre 2024)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous poursuivons nos auditions en recevant M. Wajdi Mouawad, directeur du théâtre national de la Colline. Vous êtes metteur en scène, dramaturge, comédien et dirigez cet établissement dédié à la création contemporaine depuis 2016. Vous avez d'ailleurs été renouvelé dans vos fonctions il y a quelques mois par la ministre de la culture, Mme Rachida Dati.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête a pour objet de faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs, notamment dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Il nous paraît important d'analyser la façon dont les acteurs, publics et privés, s'emparent du sujet des violences dans le monde de la culture. Nous souhaiterions que vous nous indiquiez comment vous prévenez et gérez les violences, en particulier sexistes et sexuelles, à la fois en tant que responsable de la programmation et en tant que dirigeant d'une structure qui emploie un certain nombre de personnes.

Nous aborderons également la polémique née de votre refus de déprogrammer, en 2021, deux artistes, l'un condamné pour le meurtre de sa compagne, ayant purgé sa peine, et l'autre visé par une plainte pour viol classée sans suite. Cette décision soulève des questions éthiques très intéressantes.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes entendues par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « Je le jure ».

*(M. Wajdi Mouawad prête serment.)*

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous nous présenter la structure que vous dirigez ?

**M. Wajdi Mouawad, directeur du théâtre national de la Colline.** Le théâtre national de la Colline est dédié à la création contemporaine, ce qui a des conséquences structurelles sur l'appréhension de certaines questions, dont certaines sont abordées par la commission d'enquête. En France, depuis les années 1980, le théâtre s'est articulé autour du metteur en scène, qui est sa figure centrale, celle que désirent les institutions. Il n'en va pas ainsi partout : au Québec, par exemple, c'est l'auteur qui occupe cette place. Dans notre pays, pour le dire en quelques mots sans nuances, le directeur d'une structure comme un théâtre national désire un metteur en scène tandis que le metteur en scène désire un auteur.

Ainsi, en 2008, lorsqu'Alain Françon en était le directeur, le théâtre de la Colline a invité Stanislas Nordey, dont c'est le métier, à créer une mise en scène et Stanislas a eu envie de monter une pièce que j'avais écrite. Je n'étais donc pas l'objet du désir du théâtre, mais de celui du metteur en scène.

Quand j'ai pris la tête du théâtre de la Colline, j'ai voulu inverser cet équilibre et faire en sorte que le théâtre désire l'auteur. Dès lors, depuis 2017, tous les auteurs présentés sont vivants, puisque je souhaite les rencontrer et articuler les projets artistiques autour d'eux. Par contraste, lorsque c'est un metteur en scène qui veut monter une pièce, dans 95 % des cas, celle-ci est déjà écrite – c'est le cas pour les pièces d'Edward Bond ou de Sarah Kane. On connaît donc à l'avance le nombre de personnages, on sait quels costumes seront portés et, surtout, on identifie les scènes qui seront compliquées, dans la mesure où elles peuvent, par exemple, impliquer un meurtre ou un viol.

Il en va différemment lorsque l'auteur est au centre du jeu. Je travaille de la manière suivante : quand je commence à répéter, la pièce n'est pas écrite. L'histoire est connue, les acteurs se sont engagés dans le cadre d'un rapport de confiance, les répétitions durent très longtemps et l'écriture s'élabore au fur et à mesure de leur déroulement. L'idée d'y insérer une scène complexe – scène violente, scène impliquant un viol ou un meurtre – peut donc me venir au dernier moment ; je la lirai ensuite avec les comédiens.

Une scène complexe est abordée différemment par l'auteur qui met en scène son œuvre et par le metteur en scène qui travaille sur une pièce déjà écrite. La mission de la Colline, dédiée aux écritures contemporaines, est d'accompagner ce type de travail. C'est pour moi le plus important.

Pour parvenir à accomplir ce travail, je peux compter sur une équipe allant des comptables à l'administration en passant par les techniciens. La Colline est le plus petit des théâtres nationaux : elle compte quatre-vingt-six employés à temps plein. Cependant, elle engage aussi des intermittents car nos représentations, créations et répétitions requièrent davantage de personnes que les seuls membres de l'équipe permanente.

Nous disposons de deux salles de représentation – une petite, transformable, de 200 places, et une autre qui compte environ 650 places – ainsi que de trois salles de répétition. Quand tout le théâtre est occupé, 400 ou 450 personnes y travaillent en même temps, en incluant les intermittents. Nous présentons environ dix-huit productions par an. Chaque spectacle peut être représenté pendant très longtemps, parfois un mois, ce qui implique une cohabitation de long terme entre les artistes et les équipes permanentes. Quelque 200 levers de rideau ont lieu chaque année.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le mot désir est un beau terme, que l'on n'emploie pas toujours dans le monde professionnel. Vous avez dit que le directeur d'un théâtre désirait un metteur en scène, qui lui-même désirait un auteur ou vice versa. Le metteur en scène désire ensuite des comédiens, et c'est à ce moment que commencent les affaires dont nous traitons ici. Il peut en effet être problématique que la notion de désir intervienne dans la relation de travail existant entre un comédien ou une comédienne et un metteur en scène ou l'équipe de production du théâtre. Une comédienne peut avoir seulement envie de travailler, de se produire, d'exprimer toute sa sensibilité artistique. Dès lors, le terme de désir est-il le plus adéquat pour qualifier une relation de travail qui doit respecter les mêmes règles que n'importe quelle autre, comme celles que vous entretenez avec les employés qui exercent les fonctions support dans votre théâtre ?

La question de la puissance démiurgique du créateur qui veut, qui désire et qui est animé par une pulsion de création est récurrente dans nos débats. Ces termes peuvent susciter la confusion : on peut simplement avoir envie d'exercer son métier dans des conditions qui permettent l'expression de sa sensibilité artistique, sans pour autant souhaiter devenir l'objet d'un désir qu'on n'a pas nécessairement voulu susciter.

Vous avez employé ce terme de façon métaphorique. Je souhaiterais néanmoins que vous nous expliquiez ce choix.

**M. Wajdi Mouawad.** J'y insiste : ce mot est très important. Prenons mon propre cas : avant d'avoir été directeur de théâtre, j'ai été un auteur et je le suis toujours. Si j'ai choisi de mettre mes propres textes en scène, c'est parce que personne d'autre ne voulait le faire. Ne pas être désiré est difficile.

Désirer n'empêche pas de travailler dans un cadre clair et déterminé. Notre théâtre dispose d'un CSE (comité social et économique) et d'un syndicat. Nous avons signé une série de conventions collectives qui comportent des engagements très précis. En tant que metteur en scène, je m'engage ainsi à ne jamais dérober aux comédiens la moindre minute, donc à ne jamais dépasser l'heure de fin des répétitions ; en contrepartie, je leur demande de ne pas me dérober la moindre minute et d'arriver à l'heure. Un régisseur général est présent lors des répétitions, dont le devoir est notamment de s'assurer que chacun a le temps de se changer et de récupérer ses affaires. Ces préoccupations représentent 75 % du temps que nous consacrons à l'organisation du théâtre.

Un tel encadrement n'est pas incompatible avec le désir, qui constitue une notion très importante pour un artiste. Lorsqu'il ne se sent pas désiré, un artiste est incapable de travailler. Je comprends fort bien ce que vous dites, dans le contexte des travaux de cette commission, mais je ne pense pas qu'il faille s'interdire l'emploi de certains mots, surtout quand on est un auteur et que l'on travaille dans un théâtre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il ne s'agit pas de condamner l'emploi d'un mot, mais bien de déterminer où s'arrête le désir et quelles limites s'imposent à lui dans une relation de création. C'est tout l'objet de nos travaux que d'établir comment un acte de création

donne lieu à un désir suscitant une prédation, de sorte que l'on emploie ce terme pour désigner et dissimuler un acte de prédation, qui est un acte de destruction – nous en avons eu des témoignages poignants. L'emploi de ce mot crée donc l'ambiguïté s'agissant tant de la relation de travail que de la frontière qui existe entre création, prédation et destruction.

**M. Wajdi Mouawad.** Je le comprends très bien. Lorsque l'emploi du mot masque en réalité un comportement malsain, nous devons faire preuve de vigilance et d'attention. C'est précisément ce que nous faisons depuis 2017 en appliquant des mesures pour prévenir ces dérives.

Lorsque nous sommes en salle de répétition, nous exerçons naturellement notre vigilance car notre travail est collectif. Le théâtre a ceci de particulier que les choses s'y passent pour de vrai. Au contraire d'une scène filmée, qui ne requiert plus de travail une fois que la prise finale est enregistrée, une scène de théâtre, après qu'on l'aura répétée, sera jouée et rejouée, parfois dans le cadre de tournées. Le réalisme, au théâtre, ne fonctionne pas : lorsqu'une scène est complexe à mettre en scène, il faut emprunter des chemins, du fait de la réalité inhérente au théâtre, où tout se passe pour de vrai, devant les spectateurs. Tout cela, paradoxalement, nous protège. Il y a ainsi très peu de nudité dans nos spectacles – en neuf ans, une seule scène de nudité a été interprétée dans notre théâtre, après avoir fait l'objet d'un travail d'une grande minutie, étape par étape.

Il existe donc un système de protection et de vigilance qui procède des individus et de notre souci de protéger tout le monde.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À propos de protection, j'en viens à l'affaire de 2021 relative à Bertrand Cantat. Au vu de ce que vous nous avez expliqué sur les motivations de vos choix, vous l'avez manifestement désiré. En 2021, il avait déjà été condamné et il avait exécuté sa peine de prison. Il n'en demeure pas moins qu'il a tué sa compagne, Marie Trintignant. J'aimerais que vous nous expliquiez dans quel contexte cette affaire s'est déroulée.

**M. Wajdi Mouawad.** En 2010, nous avons travaillé sur un premier projet, dont l'objet était de réunir trois tragédies de Sophocle – *Antigone*, *Électre* et *Les Trachiniennes* –, et de les mettre en scène ensemble. Dans les tragédies de Sophocle, la question de la chute, de l'aveuglement et de la prise de conscience de ce dernier occupe une place centrale. Œdipe en est l'exemple le plus classique : découvrant qui il est, il se crève les yeux. Alors qu'il était convaincu d'être dans la lumière et dans le vrai, il se rend compte qu'il est dans le faux, d'où son geste et sa chute. Les sept tragédies de Sophocle qu'il nous reste ont trait à cette notion de révélation.

Je me posais alors avec insistance la question du chœur. J'ai souhaité qu'il s'exprime de telle sorte qu'il rende ces thèmes concrets. Puisque le chœur chante, demander à Bertrand Cantat de composer la musique m'a semblé, dans un premier temps, constituer une idée artistique parfaitement juste, puisqu'il incarnait lui-même cet effondrement tragique, cette chute phénoménale.

La question s'est posée de savoir s'il pouvait ou non participer à ce projet. J'ai été très naïf. Or la naïveté a ceci d'intéressant qu'elle traduit une forme d'innocence. Je n'avais aucune arrière-pensée. J'ai simplement considéré qu'il avait purgé sa peine. Par ailleurs, quelques années auparavant, nous avions organisé un atelier dans la prison pour femmes de Rennes ; ce fut un moment incroyablement puissant et bouleversant. Les théâtres mènent de nombreuses démarches auprès des détenus.

Ce débat soulève la question de la réinsertion. Sa dette ayant été payée, je suis parti du principe que l'artiste avait recouvré sa liberté. Je lui ai donc demandé s'il était d'accord pour participer à ce spectacle en lui proposant de composer et d'interpréter les chœurs. Une douzaine de théâtres ont collaboré à ce spectacle que j'avais présenté de manière complète – j'avais notamment évoqué la participation de Bertrand Cantat. En 2011, l'annonce du spectacle, programmé au festival d'Avignon, a fait l'objet d'une contestation. La situation est complexe : un homme redevient libre ; mais qu'est-ce qu'un homme libre ?

Face au scandale provoqué par la participation de Bertrand Cantat, j'ai été confronté à un choix cornélien : d'un côté, porter atteinte à la morale et fragiliser l'attention due à la victime, mais honorer la justice, socle imparfait sur lequel repose la démocratie ; de l'autre, me conformer à la morale et honorer l'attention due à la victime, mais porter atteinte à mon rapport à la justice.

Parmi la vague des opinions qui s'exprimaient, un éventail très large de questions a surgi : pourquoi est-il présent sur le plateau ? Sa musique ne peut-elle être jouée sans qu'il ne soit présent ? Certaines personnes refusaient en effet de l'applaudir. J'ai entendu ces arguments. Lors d'une série de représentations, il n'a pas été présent sur scène, sa voix et sa musique étaient seulement diffusées. Le spectacle, qui a fait l'objet d'une tournée – seuls quelques théâtres se sont retirés du projet –, a été accompagné de débats autour de cette question, ce qui a été très instructif. Nous y avons énormément réfléchi, bien avant la naissance du mouvement MeToo.

En 2021, j'ai également fait preuve de naïveté. J'ai écrit le projet biographique *Mère* qui met en scène l'histoire de ma mère. Elle vit à Paris alors que mon père est resté au Liban, en proie à la guerre civile, et ne donne pas de nouvelles. Seule la radio, qui diffuse des chansons de Charles Aznavour, empêche ma mère de sombrer ; elle devient folle. Je souhaitais que les chansons que ma mère écoutait – *Tombe la neige* de Salvatore Adamo, par exemple – soient interprétées en hurlant afin d'exprimer la douleur et la souffrance de cette femme et de symboliser la guerre. Dans mon esprit, seul Bertrand Cantat en était capable ; il aurait composé la musique sans être présent sur le plateau.

À cette occasion, je me suis de nouveau posé les mêmes questions. Est-on condamné à vie ? Qu'est-ce qu'un homme libre ? Qu'est-ce que la réinsertion ? Alors que tout le monde se félicitait de l'organisation d'ateliers à destination des détenus, cette collaboration était critiquée. Je nous sentais laissés à nous-mêmes ; il manquait un cadre fixé par le juge. Il serait en effet sécurisant que la peine soit assortie, si nécessaire, d'une interdiction pour la personne condamnée d'exprimer son art durant une période donnée, qui commencerait à courir lorsque la peine serait purgée.

Quelle que fût notre opinion, nous étions laissés à nous-mêmes. En effet, lorsque j'exprimais mon avis, mes propos n'étaient pas pénalement répréhensibles – ils n'étaient ni racistes, ni antisémites, ni homophobes – et me plaçaient dans la même position que les personnes qui s'opposaient à ma collaboration avec Bertrand Cantat. Des membres de l'équipe du théâtre national de la Colline ont alors suggéré que seule sa musique soit diffusée, sans sa voix.

Ce cas est complètement différent de l'affaire Jean-Pierre Baro, classée sans suite, décision qui est bien plus diabolique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qu'est-ce qu'un homme libre ? Qu'est-ce qu'une personne qui a purgé sa peine ? Ces questions compliquées, qui concernent toute la société, sont particulièrement sensibles lorsqu'elles touchent des personnalités publiques. En effet,

celles-ci pourraient heurter soit des victimes, soit des familles de victimes, soit la sensibilité de personnes qui luttent contre le fléau des féminicides. Comment avez-vous réagi lors du cataclysme de 2010 ?

Vous avez proposé une solution qui existe déjà. Le juge peut interdire l'exercice de certains métiers durant une période donnée. L'application d'une telle mesure, qui peut soulever des difficultés, vous rassurerait-elle ? Que proposez-vous pour réinsérer les personnes qui se sont réhabilitées et qui ont fait amende honorable – la question de la rédemption étant plutôt de nature morale et religieuse ? De nombreuses personnes, condamnées pour des faits moins graves que ceux commis par Bertrand Cantat, auront le droit de travailler, une fois qu'elles auront purgé leur peine et fait amende honorable.

**M. Wajdi Mouawad.** Face à ces questions, on se sent seul ; être accompagné par la justice est crucial. La justice crée un cadre, que l'on approuve ou non, qui permet d'éviter une bataille d'opinions viscérale.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Ces échanges sont au cœur de la question de l'articulation entre le rôle de la culture et celui de la justice.

La justice s'occupe de rendre des décisions et d'assurer l'exécution des peines. Néanmoins, elle n'impose pas de donner un statut à la personne, une fois qu'elle a purgé sa peine.

On doit s'interroger sur le fait de mettre en avant un artiste. Vous avez considéré que Bertrand Cantat était la bonne personne car, précisément, il avait purgé sa peine. Ce qui est frappant, c'est que l'auteur des faits, dont l'expérience de chute tragique se traduira dans son œuvre d'art, est au centre de l'attention. Cette situation est difficilement conciliable avec le récit de situations tragiques vécues par des victimes, que nous avons entendues dans le cadre des travaux de la commission d'enquête. Il est nécessaire de mener une réflexion tant sur la justice et la réhabilitation que sur la place accordée à la parole des victimes.

Une personne est décédée, ce qui a conduit à la mobilisation du mouvement féministe. Lui avez-vous accordé une place dans votre programmation ? J'ai lu des articles dans lesquels vous assimilez le mouvement féministe à de l'inquisition, ce discours ayant pour but de faire cesser les mobilisations féministes et de faire taire des victimes. L'art et la violence sont décorrélés.

S'agissant de l'affaire Jean-Pierre Baro, vous semblez considérer que le classement sans suite est une décision qui innocente l'accusé. Vous auriez pu faire preuve de précaution.

**M. Wajdi Mouawad.** Je n'ai jamais assimilé le mouvement féministe à l'Inquisition.

Le théâtre est un outil au service de la parole des victimes, notamment dans le cadre de la programmation. Je reçois en moyenne 200 demandes alors que je ne peux programmer que dix-huit spectacles ; je passe plus de temps à refuser des projets qu'à en accepter. Depuis 2017, nous avons instauré une égalité de programmation entre les metteurs en scène hommes et les metteurs en scène femmes, entre les auteurs et les autrices. Nous avons remporté une grande victoire l'an dernier en programmant davantage de spectacles féminins que masculins dans le grand théâtre, qui offre une certaine puissance du fait de sa capacité de 700 spectateurs. Jusqu'alors, la programmation créait une illusion d'optique : elle apparaissait paritaire alors que le grand théâtre accueillait davantage de spectacles masculins que féminins, le petit théâtre assurant la parité.

Depuis le mouvement MeToo, les autrices évoquent cette question de manière récurrente, dans un contexte où la distribution est plutôt féminine. À cet égard, le théâtre propose d'accompagner le projet en organisant des débats et des rencontres publiques, en recrutant plus de femmes que d'hommes au sein des équipes techniques, notamment parmi les machinistes. La libération des femmes a entraîné ces métamorphoses dans le théâtre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez évoqué le cadre juridique. De son côté, le mouvement féministe part du constat que 120 féminicides en moyenne sont commis tous les ans, nombre qui ne diminue pas. Il mène donc un combat politique pour sauver des vies de femmes.

Aucune féministe n'est opposée à la réhabilitation. En revanche, les féministes, le mouvement féministe et les personnes qui appartiennent à ce mouvement ne souhaitent pas que les personnes qui ont commis un tel crime soient mises en valeur. Il faut vraiment l'entendre. Aucune d'entre nous ne dira jamais que cette personne ne doit pas exercer tel ou tel métier. Néanmoins, la personne qui est applaudie, dont le travail est valorisé et qui perçoit des droits d'auteur – peu importe qu'elle soit ou non présente sur le plateau – n'exerce pas n'importe quel métier. Nous menons un combat politique pour qu'enfin l'auteur d'un féminicide, d'un viol ou de ce type de crime fasse profil bas. Il y va du respect des femmes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le point central, c'est le respect des victimes et des personnes qui peuvent être blessées. Certaines personnes, par exemple les chanteurs, ne pourraient exercer leur métier si elles faisaient profil bas. L'auteur de ces crimes devrait être accompagné afin de se déconstruire – je crois que c'est le bon terme –, de faire amende honorable et de démontrer par son attitude et ses choix qu'il a compris et qu'il luttera également contre ce fléau.

J'ai du mal à concevoir qu'une personne animée d'une pulsion créatrice puisse être privée de son expression ; cela peut être dangereux. Chacun a le droit à une deuxième chance.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vous avez dit que le classement sans suite de la plainte contre Jean-Pierre Baro était diabolique. À quel moment prenez-vous au sérieux les alertes, les témoignages ou les plaintes déposées malgré un classement sans suite ? Avez-vous pris vos responsabilités, d'une part, en tant qu'employeur en respectant le droit du travail et en protégeant les personnes qui travaillent dans votre théâtre et, d'autre part, en tant que programmateur et artiste ? Quelles mesures avez-vous prises ?

Le classement sans suite semble vous avoir dispensé d'une réflexion sur le fait de continuer à travailler avec cette personne, sans entendre les alertes lancées par la société.

**M. Wajdi Mouawad.** Je n'ai pas dit cela. Dès qu'une alerte est lancée, elle est immédiatement prise en considération par les quatre-vingt-six salariés du théâtre – la question ne se pose même pas. Ainsi, lorsque nous avons été confrontés à une affaire en interne, nous avons mis en place un processus d'écoute.

Le classement sans suite est compliqué et diabolique, car il place tout le monde dans une situation impossible. En premier lieu, la victime, qui ne verra jamais ses douleurs reconnues par la société ; en second lieu, la personne accusée, qui sera à jamais dans les limbes car elle n'aura pas les moyens de se défendre. Elle ne sera reconnue ni innocente ni coupable, ce qui serait finalement beaucoup plus simple dans ce second cas car elle pourrait payer sa dette. Le nombre de classements sans suite est symptomatique d'une défaillance importante.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Rappelons que 99,4 % des plaintes pour viols ne sont jamais instruites.

**M. Wajdi Mouawad.** Dans aucune société, qu'elle soit ou non archaïque, il n'existe de système de justice parfait, bien qu'il soit fondamental. Le système doit évoluer quant à la question des classements sans suite.

Tout en essayant de prendre en compte la présomption d'innocence, nous retirons du projet tout artiste qui est placé en garde à vue, aussi longtemps qu'une décision de justice n'est pas rendue.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans de nombreux cas, on demande aux auteurs de violences sexuelles commises au sein d'une entreprise de changer de métier. Cela fait partie du processus judiciaire. Les métiers artistiques – au sein desquels la pulsion créatrice s'exprime – ne sont pas supérieurs aux autres professions.

Une réflexion politique doit être menée sur la justice. Je vous demande d'entendre que le combat féministe est aussi une lutte sociale, et que cette lutte est la seule à être à ce point contestée.

Je vous remercie, monsieur.

\*

\* \*

**43. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Jean-Louis Blot, président d'Endemol France et M. Jean-François Rubinstein, directeur général, M. Frédéric Lussato, président d'Adventure Line Productions et M. Julien Magne, directeur général, Mme Florence Fayard, présidente de B-Prod, M. Antoine Henriquet, président de Ah ! Production, Mme Florence Duhayot, directrice générale de Studio 89 et Mme Florence Morliere, directrice juridique adjointe en charge de la production.**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous avons souhaité nous pencher sur le sujet de la télé-réalité, en recevant les représentants de trois filiales du groupe Banijay, à qui l'on doit notamment des émissions comme « Star Academy », « Koh-Lanta », « Secret Story » ou « Les Marseillais » : M. Jean-Louis Blot, président d'Endemol France, et M. Jean-François Rubinstein, directeur général ; M. Frédéric Lussato, président d'Adventure Line Productions, et M. Julien Magne, directeur général ; Mme Florence Fayard, présidente de B-Prod. Nous accueillons également M. Antoine Henriquet, président de Ah ! Production, qui produit notamment « Frenchie Shore », dont nous avons souvent entendu parler au cours de nos auditions. Je salue enfin Mme Florence Duhayot, directrice générale de Studio 89 Productions, qui produit notamment « Mariés au premier regard » et « Les princes et les princesses de l'amour », ainsi que Mme Florence Morliere, directrice juridique adjointe chargée de la production.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Il nous semble que la télé-réalité, notamment de *dating* ou d'enfermement, est en la matière un secteur à risque, jusque dans l'image des femmes que véhiculent certaines émissions. Nous aimerions savoir comment, en tant qu'employeurs – je

rappelle que les candidats sont, comme les techniciens, vos employés, même temporaires –, vous vous acquittez de vos obligations légales, prévenez les violences, notamment sexistes et sexuelles, et avez géré les cas de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) au cours des cinq dernières années.

Cette table ronde est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire « Je le jure ».

*(M. Jean-Louis Blot, M. Jean-François Rubinstein, M. Frédéric Lussato, M. Julien Magne, Mme Florence Fayard, M. Antoine Henriquet, Mme Florence Duhayot et Mme Florence Morlière prêtent successivement serment.)*

**M. Jean-Louis Blot, président d'Endemol France.** Je suis très fier de diriger Endemol France, une belle société qui a fêté ses 30 ans cette année, qui a toujours rassemblé plusieurs générations de téléspectateurs et dont certaines émissions cultes ont suscité de véritables phénomènes de société. À mon arrivée, en mars 2021, j'ai considéré qu'il était nécessaire de transformer l'entreprise. Deux axes ont été fixés : la promotion de deux lignes éditoriales, l'authenticité et la proximité, et la transformation d'Endemol en société engagée. La parité est ainsi au cœur de notre politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE), avec des mesures comme le congé menstruel, la mise à disposition de protections périodiques et l'offre de places en crèche. Notre index de l'égalité professionnelle est ainsi passé de 55/100 en 2021 à 94/100 en 2024.

Endemol est aujourd'hui le reflet de son époque. Nous produisons des programmes plus que jamais ancrés dans la société actuelle, à l'image de « Drag Race France ». Ce concours de drag-queens véhicule des valeurs très fortes ; il a permis d'éveiller les consciences et de faire bouger les lignes. Ce programme, qui aborde tous les sujets touchant les personnes LGBTQIA+, devient, au-delà du divertissement, une émission de service public, prônant l'ouverture d'esprit et l'acceptation de soi et des autres. Nous en sommes très fiers.

La représentation de la jeunesse répond à des principes d'authenticité et de bienveillance. Les participants de la « Star Academy » sont à l'image de la jeunesse actuelle : ils sont vrais et ne trichent pas, ce qui facilite l'identification des téléspectateurs. Des sujets de société sont abordés. Ainsi, dans la saison en cours, plusieurs candidates véhiculent des messages féministes – vous avez peut-être vu ce petit sketch sur la masculinité toxique, à l'origine de débats sur les réseaux sociaux. Il en est de même dans « Secret Story », qui a fait son retour sur TF1 en avril dernier. Nous avons souhaité réinventer cette émission en lui faisant retrouver son ADN, le jeu, et en veillant à ce qu'elle soit en phase avec notre époque, avec notre jeunesse, dans le respect des principes de bienveillance et d'authenticité – la culture du clash y est ainsi totalement proscrite.

Depuis quatre ans, Endemol est donc devenue une entreprise engagée, à l'écoute de la société. Nous essayons d'être proactifs sur tous les sujets : nous anticipons et nous nous adaptons sans cesse. Quand bien même notre convention collective n'impose aucune obligation en matière de gestion des VHSS, nous avons mis en place diverses actions de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement afin que chaque tournage se déroule dans un environnement respectueux, inclusif et bienveillant : une charte a été élaborée ; un protocole, affiché sur les plateaux, précise les coordonnées des référents VHSS et de la cellule

d'écoute, ainsi que les démarches à suivre en cas de signalement ; notre règlement intérieur, comme le code de conduite du groupe Banijay auquel appartient Endemol, prévoit des procédures de signalement en cas de harcèlement ; nos équipes permanentes ont suivi une formation sur les VHSS, qui sera aussi proposée aux intermittents en 2025. Un protocole revu par une association de protection de l'enfance a été mis en place pour « Prodiges ». Un guide LGBTQIA+, expliquant les codes de cette communauté, est envoyé aux équipes de « Drag Race France » en amont des tournages et quotidiennement avec la feuille de service. Lors des tournages et dans les bureaux, les managers et moi-même prenons la parole pour sensibiliser les équipes aux questions de violences. Chaque production, en dépit de ses spécificités, doit être un « *safe place* », un lieu sûr pour les candidats comme pour les collaborateurs, où chacun, témoin ou victime, connaît le bon réflexe.

Lors de ma prise de fonction, Endemol ne produisait plus aucune émission de télé-réalité. Nous sommes donc repartis de zéro pour répondre aux risques propres à ce genre télévisuel, et ce, dès l'étape du casting. Lorsqu'un candidat est choisi, il rencontre en effet un psychologue, un psychiatre et un médecin, un seul avis défavorable suffisant à l'écartier. Il échange de nouveau avec un psychologue dans les jours précédant le tournage, pendant celui-ci s'il le souhaite, puis après sa sortie de l'émission. Nous ne prenons aucun risque. Cet encadrement est complété par les liens noués avec l'équipe de coordination et les entretiens individuels menés par Jean-François Rubinstein et moi-même, au cours desquels sont rappelés le principe de bienveillance qui guide les émissions, les conduites à tenir en cas de VHSS, la charte de vivre-ensemble et le règlement du programme. Les proches des candidats sont également pris en compte, en raison du risque de cyberharcèlement : un psychologue est mis à leur disposition.

Au protocole de signalement s'ajoutent d'autres protocoles – contrôle de l'image pour les scènes intimes, gestion de crise pour appréhender un comportement inapproprié –, qui visent à faciliter la réaction des équipes et que nous tenons à votre disposition.

Nous nous mobilisons donc pour une prise de conscience collective. Notre métier est de raconter des histoires, mais notre rôle est aussi de faire changer les comportements et évoluer les mentalités.

**M. Frédéric Lussato, président d'Adventure Line Productions.** Je me réjouis de participer aux échanges sur les VHSS, problème de société majeur dont les effets se font sentir dans tous les domaines. Adventure Line Productions (ALP), créée par Jacques Antoine en 1972, est l'une des plus anciennes sociétés de production audiovisuelle, spécialisée dans les programmes de flux, notamment les émissions d'aventure. Elle produit quatre programmes réguliers – « Koh-Lanta », « Fort Boyard », « La carte aux trésors » et « Cleaners, les experts du ménage » – et d'autres programmes occasionnels comme « Canal Piu », magazine consacré à la mode et diffusé sur Canal+, ou « Popstars », émission musicale coproduite avec une autre société du groupe et destinée à Amazon.

Intégrée depuis 2016 à Banijay, premier producteur mondial de contenus indépendants, ALP compte vingt-six salariés permanents, deux alternants et une centaine d'équivalents temps plein assurés par des intermittents du spectacle. Comme son actionnaire, cette entreprise est depuis longtemps sensible à la question des VHSS et a mis en place des dispositifs de prévention et d'alerte, régulièrement amendés : les équipes permanentes comme celles de production comptent des référents formés à ces questions ; des clauses d'éthique et de bonne conduite ont été introduites dans les contrats de travail, les documents uniques d'évaluation des risques et de prévention (DUERP), les contrats de nos prestataires et les règlements des émissions ; une cellule d'écoute anonymisée a été mise en place, comme pour l'ensemble du groupe.

Fabrice Bailly, directeur des programmes et des acquisitions du groupe TF1, a déjà évoqué devant vous un cas retentissant de VHSS survenu pendant la saison 19 de « Koh-Lanta ». Dans la nuit du 8 au 9 mai 2018, au cinquième jour de tournage, nous avons été alertés d'une potentielle agression sexuelle sur une candidate. Notre réaction, immédiate, a permis de mettre cette dernière en sécurité en l'isolant de son agresseur présumé et de lui offrir un encadrement médical et psychologique, ainsi qu'aux autres candidats et aux équipes. Le tournage a été annulé et le programme n'a pas été livré à notre client, TF1, la protection des personnes passant avant toute autre considération.

**Mme Florence Fayard, présidente de B-Prod.** Je me réjouis de ces échanges concernant un sujet important, au cœur des préoccupations de B-Prod et de Banijay. En tant qu'employeurs et producteurs de contenus, nous considérons les dispositifs de lutte contre les VHSS comme une priorité.

La télé-réalité, genre varié, représente plus de la moitié des 313 heures de contenus produites par B-Prod en 2024. Nos programmes, commandés par des diffuseurs français, répondent aux obligations de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) et du droit du travail, ce qui inclut les VHSS.

Notre dispositif concernant ces violences s'articule autour de cinq points : l'évaluation des risques, déjà évoquée par Frédéric Lussato et adaptée à chaque programme ; une procédure de signalement des comportements inappropriés et de réponse de l'employeur, en vertu de son obligation légale d'assurer la sécurité des salariés ; la désignation, pour chaque programme, de référents anti-harcèlement qui suivent une formation de sensibilisation aux VHSS élaborée par notre service juridique – j'ai moi-même suivi la formation « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles » dispensée par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) et organisée par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) ; l'établissement d'une charte relative aux VHSS, signée par les employés permanents, ceux ayant un CDD d'usage, les intermittents et les candidats, afin de les sensibiliser à ces questions et de permettre à chacun d'identifier une situation de VHSS ; l'information de tous par un affichage dans nos locaux et sur les tournages, renvoyant à cette charte de bonnes pratiques et précisant les coordonnées des personnes à contacter pour signaler des VHSS.

En tant que producteurs de télé-réalité, nous savons l'effet que nos programmes peuvent avoir sur le public. Cette conscience de nos responsabilités nous conduit à adapter continuellement nos pratiques.

**M. Antoine Henriquet, président de Ah ! Production.** Je partage les mêmes principes que mes collègues et applique des procédures similaires, afin que mes productions soient des « *safe places* ».

La société Ah ! Production, que j'ai créée en 2009, compte douze salariés, émet chaque année 1 500 à 2 000 feuilles de paie et produit quelque 300 heures de programmes, dont un tiers ou la moitié de télé-réalité. Troisième producteur français, filiale de Satisfaction depuis cinq ans, Ah ! Production jouit d'une grande autonomie au sein du groupe d'Arthur. Nous produisons notamment « La villa des cœurs brisés », « Frenchie Shore » et « La bataille des couples ». Notre ADN est la création originale : nous créons ainsi de nouveaux programmes, dont certains connaissent un modeste succès à l'international.

**Mme Florence Duhayot, directrice générale de Studio 89 Productions.** Le sujet des VHSS est central dans notre profession et pour Studio 89 Productions. Cette filiale à 100 % de M6, que je dirige depuis sa création il y a vingt-cinq ans, a produit en 2024 environ

500 émissions, parmi lesquelles « Top chef », une compétition culinaire, « Mariés au premier regard », un docu-réalité, « Piquantes ! », un talk-show, « HDM : l'hebdo de la musique », un magazine, ou « The Power », un programme de télé-réalité. Près de 2 400 personnes – salariés en CDI, intermittents et participants –, travaillent chaque année pour cette société.

Bien qu'il ne s'agisse pas spécifiquement du sujet du jour, je souhaite m'arrêter quelques instants sur un enjeu très important pour M6 comme pour moi, celui de la place et de la représentation des femmes dans nos émissions et nos équipes. Les miennes sont d'ailleurs à 71 % féminines. Le reproche récurrent adressé à « Top chef » – y compris par vous-même, madame la présidente – d'un nombre insuffisant de femmes dans la compétition se heurte à la réalité du secteur de la cuisine : les femmes représentent seulement 17 % des chefs cuisiniers et 5 % des chefs étoilés. C'est précisément ce manque de parité que nous combattons. Lors de la dernière saison de « Top chef », le jury était à 50 % féminin, tandis que 31 % des participants étaient des femmes. Peut-être avons-nous suscité des vocations, car 16 % des cheffes françaises étoilées sortent de cette émission – ce dont je suis très fière. Quant à notre talk-show « Piquantes ! », 100 % féminin, féministe, humoristique et engagé, il offre chaque semaine, sur Teva, à une heure de grande écoute, un espace de liberté et de parole. Y sont abordés des sujets qui font bouger les lignes tels que l'invisibilisation des femmes de plus de 50 ans ou la grossophobie.

En matière de lutte contre les VHSS, nous avons appris en marchant. La loi du 3 août 2018 nous a conduits à élaborer un dispositif encore imparfait, mais qui offre un maillage important pour lutter contre les violences. Premièrement, nous avons intégré des dispositions spécifiques aux VHSS dans notre règlement intérieur ainsi que dans les accords relatifs à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle. Deuxièmement, une référente harcèlement sexuel, par ailleurs élue du personnel et secrétaire du comité social et économique (CSE), a été nommée en 2019 ; travaillant dans le milieu de la production depuis plus de trente ans, elle en connaît tous les métiers et les intermittents l'identifient bien comme référente. Troisièmement, lors d'un CSE réuni en 2022, les élus et la direction ont élaboré un texte qui définit concrètement les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, ainsi que la démarche à suivre en cas de signalement ; ces dispositions ont ensuite été intégrées aux contrats de tous nos personnels intermittents.

En 2022, l'ensemble du personnel encadrant des émissions en CDI a été formé sur ces questions. Quant aux participants, ils doivent signer une attestation sur l'honneur dans laquelle ils certifient qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune procédure ou information judiciaire, pour quelque motif que ce soit, produire un extrait de casier judiciaire vierge et s'engager à adopter un comportement irréprochable lors du tournage. Ils sont aussi évalués par des psychologues extérieurs à Studio 89, ce qui nous a souvent permis d'écarter des candidats.

Parce que la communication est essentielle à l'appréhension des violences, nous avons mené des actions à destination des collaborateurs présents dans les locaux de Studio 89 par le biais de réunions de coordination, de panneaux d'affichage et du réseau social d'entreprise. Avant chaque tournage, le référent harcèlement sexuel, dont le nom est ensuite quotidiennement mentionné dans les feuilles de service, présente aux collaborateurs et aux candidats les dispositions relatives aux VHSS. Il s'agit à la fois de sensibiliser chacun sur ce sujet et de rassurer d'éventuelles victimes quant aux modalités de traitement de leur signalement.

En dépit de ce dispositif que nous améliorons chaque année, nous avons déploré, au cours des cinq dernières années, cinq signalements aboutissant à deux rappels à l'ordre et trois fins de collaboration avec les personnes incriminées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les diverses actions évoquées montrent des convergences. En dépit de la concurrence entre vos sociétés, avez-vous envisagé de travailler ensemble à la rédaction d'une charte commune, à l'image de celle élaborée conjointement par Kering et LVMH dans le milieu de la mode ?

Par ailleurs, M. Blot a indiqué que les conventions collectives et les accords interprofessionnels ne prévoyaient pas d'obligation de nommer un référent VHSS. Pourriez-vous clarifier ce point ?

**M. Jean-François Rubinstein, directeur général d'Endemol France.** La convention collective de la production audiovisuelle ne comporte actuellement aucune mention des VHSS, mais des discussions avec les syndicats sont en cours à ce sujet, sur lequel nous travaillons par ailleurs.

**M. Frédéric Lussato.** Ces négociations concernant l'introduction des VHSS dans la convention collective offrent un possible cadre de discussion entre les employeurs, en vue d'élaborer des protocoles communs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vos émissions génèrent d'importants revenus et comportent donc des risques financiers. Avez-vous des assurances ? Ces dernières ont-elles fonctionné après le grave accident survenu lors du tournage de « Dropped » ? Êtes-vous assurés en cas d'interruption de tournage à la suite d'un signalement ?

**M. Frédéric Lussato.** Nous avons évidemment des assurances, qui couvrent les annulations de programmes et les surcoûts liés à des sinistres. Chez Adventure Line Productions, nous souscrivons en outre à des assurances individuelles, facultatives, qui couvrent le risque d'accident des participants. Dans le cas de celui survenu lors du tournage de « Dropped », les candidats comme les salariés ont été couverts. Concernant les VHSS, en revanche, les assureurs ne proposent aucun dispositif spécifique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En 2018, lorsque vous n'avez pas pu livrer une saison entière, l'assurance a-t-elle fonctionné ?

**M. Frédéric Lussato.** Nous n'avons pas été couverts par notre assureur, qui n'a pas reconnu sa garantie.

**Mme Florence Morliere, directrice juridique adjointe de Studio 89 Productions, chargée de la production.** En effet, nos assurances ne couvrent pas le risque d'un arrêt de la production en raison d'un cas de VHSS.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quels sont les pics d'audience de vos programmes les plus populaires ?

**M. Jean-Louis Blot.** En *prime time*, l'audience de « Star Academy » peut monter jusqu'à 3,5 ou 4 millions de téléspectateurs, en incluant le *replay*. Les pics d'audience de l'émission quotidienne s'établissent autour de 2,5 millions.

**M. Antoine Henriquet.** Sur la télévision numérique terrestre (TNT), entre dix-huit et vingt heures, « La villa des cœurs brisés » ou « La bataille des couples » réunissent 400 000 à 500 000 téléspectateurs. Je ne dispose pas des chiffres d'audience de « Frenchie Shore », que Paramount+, son diffuseur, ne m'a pas communiqués.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce programme soulève décidément beaucoup de questions !

**Mme Florence Fayard.** Diffusées sur W9, une chaîne de la TNT, nos émissions quotidiennes de télé-réalité sont suivies par 400 000 à 500 000 téléspectateurs en moyenne. Ce chiffre est susceptible de doubler au bout de quatorze jours, grâce à l'audience digitale.

**M. Julien Magne, directeur général d'Adventure Line Productions.** Nos deux programmes phares, « Koh-Lanta » et « Fort Boyard », attirent respectivement 4,5 et 2,5 millions de téléspectateurs, avec le *replay*.

**Mme Florence Duhayot.** « Top chef » est suivi par 2,5 millions de téléspectateurs – un peu plus de 3 millions avec le *replay*.

**M. Antoine Henriquet.** Ajoutons que l'âge moyen des téléspectateurs de « La villa des cœurs brisés » est de 42 ans.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si l'on met de côté l'information et le sport, vos programmes obtiennent les audiences les plus élevées. Se pose donc avec acuité la question des représentations et des stéréotypes qu'ils véhiculent, qui a fait l'objet de plusieurs alertes. Les actes sexuels sont par exemple omniprésents dans « Frenchie Shore ». « Les Marseillais » et « Koh-Lanta » ont aussi donné lieu à des signalements. Qu'avez-vous fait, vis-à-vis des candidats comme des téléspectateurs, lorsque ces événements, que vous ne pouviez pas prévoir en amont, ont eu lieu ?

**M. Frédéric Lussato.** Le concept de « Koh-Lanta », un jeu d'aventures, rapproche ce programme de « Fort Boyard » et le distingue d'autres émissions de télé-réalité, un terme qui englobe des réalités disparates. Lorsque des VHSS ont eu lieu, avant l'existence de référents sur ces sujets, nous avons renforcé les protocoles existants, notamment ceux signés par les candidats, qui sont nos salariés. Les équipes médicales, avec lesquelles les candidats sont en contact permanent, ont été formées. Il en est de même pour les psychologues, qui font désormais passer un entretien de trente-cinq à quarante-cinq minutes à chaque personne participant à un casting.

**M. Julien Magne.** En 2018, lorsque des VHSS ont eu lieu sur le tournage de « Koh-Lanta », nous avons immédiatement réagi.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous nous l'avez dit dans votre propos liminaire.

**M. Julien Magne.** Mais il est important de souligner que l'intervention a été immédiate : les personnes concernées ont tout de suite été isolées et prises en charge.

**Mme Florence Duhayot.** Lorsque nous sommes témoins de violences, nous réagissons nous aussi immédiatement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Renvoyez-vous tous, immédiatement, les candidats incriminés ?

**M. Antoine Henriquet.** Oui. Sur les quelque 500 candidats ayant participé aux dix saisons de « La villa des cœurs brisés », deux ont posé problème. Un participant ayant tenu des propos sexistes a été renvoyé au bout de quarante-huit heures, après qu'une thérapeute lui a signifié à l'antenne que son comportement était inacceptable. De même, mes équipes et moi-

même avons décidé d'écarter un perdant de « La bataille des couples » qui s'était montré mauvais joueur et agressif.

**Mme Florence Fayard.** Nous procédons de la même manière, et les candidats en sont informés dès le début.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous évoquez des cas dans lesquels la violence est avérée. Quelle est votre position concernant les affrontements verbaux, caractéristiques d'une culture du clash très présente sur les réseaux sociaux comme dans les émissions « La bataille des couples » ou « Koh-Lanta » ? Considérez-vous qu'en tant que prescripteurs, vous devez promouvoir une vision plus bienveillante des relations humaines ? Pour « Top chef », envisagez-vous la possibilité d'une plus grande empathie à l'égard des candidats, en dépit de la dureté du monde de la cuisine ?

**Mme Florence Duhayot.** Les choses ont beaucoup changé depuis cinq à dix ans. La culture du clash est surtout présente sur les réseaux sociaux. Aujourd'hui, les altercations entre les candidats sont exclues du montage et la bienveillance privilégiée.

**M. Jean-Louis Blot.** Conscients des effets de cette culture du clash, nous interdisons les altercations entre les candidats, sélectionnés selon leur propension à les éviter et préalablement avertis de cette interdiction, avec la menace d'une exclusion.

**Mme Florence Fayard.** Concernant la mise en scène des altercations entre candidats, une émission de télé-réalité produite il y a douze ans est difficilement comparable avec une émission actuelle. Non seulement nous empêchons que les affrontements, verbaux ou physiques, ne dégénèrent, mais nous veillons également, dans la narration, à la pluralité des points de vue exprimés en cas d'opposition.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Bastien Grimal, alias Bastos, youtubeur et ancien candidat de télé-réalité, a affirmé à plusieurs reprises que de la drogue circulait en abondance sur les tournages de certaines émissions de B-Prod. Votre société a nié et annoncé le dépôt d'une plainte pour diffamation. La plainte a-t-elle bien été déposée ?

**Mme Florence Fayard.** Je vous confirme qu'une plainte a été déposée, qu'une action est en cours, qu'il n'y a pas de drogue sur nos tournages et que nous n'en avons jamais fourni.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une autre affaire concerne Studio 89 : Illan Castronovo, candidat des émissions « Les princes et les princesses de l'amour » et « Les Marseillais », a été mis en cause pour des faits de harcèlement et d'agression sexuelle en 2021, avant l'ouverture d'une information judiciaire pour viol l'année suivante. Plusieurs plaignantes ont déploré le manque de réaction de votre société. Qu'en est-il ?

**Mme Florence Duhayot.** Ce candidat a eu un geste obscène à l'égard d'une candidate et a été immédiatement évincé, comme je l'évoquais précédemment. Notre réaction a donc été adaptée, car nous n'avions pas connaissance des autres faits.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En 2023, Endemol et TF1 ont été condamnés pour avoir filmé en coulisses, à leur insu, et diffusé en direct les images de deux candidates de « Miss France 2019 », la poitrine dénudée. Que s'est-il passé, et quelles dispositions avez-vous prises à la suite de cette affaire ?

**M. Jean-Louis Blot.** Je n'étais pas encore président d'Endemol France. La société a été condamnée pour cette erreur faite en direct. Nous sommes très attentifs à la prévention et à la formation. Concernant les violences faites aux femmes, telles que les propos sexistes, le principal problème me semble actuellement provenir davantage des réseaux sociaux que de nos émissions. Nous essayons d'en protéger nos candidats comme nos collaborateurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les participants à vos émissions font parfois l'objet d'un cyberharcèlement très violent. Quelles démarches entreprenez-vous alors, par exemple à l'encontre de X ou d'Instagram ? Demandez-vous la suppression ou la modération de certains propos ?

**M. Jean-François Rubinstein.** Nous sensibilisons déjà les candidats en amont, en leur expliquant à quoi ils s'exposent. Lorsque nous leur rendons leur téléphone à la sortie d'une émission d'enfermement, nous les aidons à gérer leurs réseaux sociaux ; s'ils ont fait l'objet d'un cyberharcèlement important, nous installons sur leur téléphone le logiciel Bodyguard, qui permet de filtrer le contenu des réseaux sociaux, et nous les accompagnons dans le signalement des commentaires haineux ou inacceptables.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous-mêmes, effectuez-vous des démarches auprès de X ?

**M. Frédéric Lussato.** Plusieurs candidats de « Koh-Lanta » ont fait l'objet d'un déferlement de haine sur les réseaux sociaux, allant jusqu'à l'appel au meurtre. Nous avons alors effectué des signalements au procureur de la République ainsi qu'aux plateformes américaines, auprès desquelles il n'est cependant pas toujours facile d'obtenir gain de cause.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Utilisez-vous la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (Pharos) ?

**M. Jean-François Rubinstein.** Absolument.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Le cas d'Hilona Gos et Julien Bert soulève la question du repérage et de la qualification des violences, y compris rétrospectivement. Ce couple apparemment parfait a participé à plusieurs émissions de télé-réalité produites par Studio 89 et Banijay, avant que la candidate ne révèle sur YouTube les violences psychologiques et physiques que lui aurait infligées son compagnon. Sans revenir sur les développements judiciaires de l'affaire, un travail de montage fait par des internautes a mis en avant les comportements toxiques et les violences visibles dans « Les princes et les princesses de l'amour » et « Le reste du monde ». Le scénario de cette dernière émission présente Hilona Gos comme une femme un peu fragile et hystérique, quand Julien Bert est montré sous un jour positif. Certaines séquences suggèrent pourtant que la candidate réagit à quelque chose de grave, qui n'aurait pas été montré. Auriez-vous pu détecter, au moment de la production, des faits de violences physiques et psychologiques ? Cela pose aussi la question de la scénarisation voire de la romantisation de la relation entre ces deux personnes, présentées comme un couple toxique sujet à des crises. Quelle analyse faites-vous aujourd'hui de ces scènes ? Auriez-vous manqué certains signaux ? La recherche d'audience ne vous pousse-t-elle pas à montrer des choses qui pourraient s'apparenter à des formes de violences ?

**Mme Florence Fayard.** Sans dévoiler leur vie privée, nous pensions alors qu'Hilona Gos et Julien Bert formaient certes un couple haut en couleur, avec des hauts et des bas, mais qu'ils s'aimaient et faisaient des projets ensemble. Nous avons découvert en même temps que le public, sur les réseaux sociaux, la réalité du calvaire vécu par la candidate. Dès lors, Julien

Bert n'a plus jamais travaillé pour nous, tandis que nous avons poursuivi d'autres types de collaborations avec Hilona Gos.

Nous sommes à l'écoute de nos candidats, mais ne disposons que des informations qu'ils nous donnent sur eux-mêmes ou sur les autres participants – nous considérons alors ces on-dit avec prudence. En reVISIONnant certaines séquences, nous nous apercevons rétrospectivement que nous aurions dû mieux comprendre ce qui se jouait. Cependant, aucun signe explicite de violence ne nous a amenés à exclure ce candidat.

Ce cas particulier souligne l'importance de l'humain dans notre travail, au-delà des procédures mises en place. Celles concernant la drogue n'ont pas empêché l'introduction de substances illicites sur certains tournages, qui a d'ailleurs entraîné le renvoi des candidats incriminés. Nous agissons donc lorsque nous avons connaissance de certaines transgressions. En dépit du dialogue que nous encourageons et de la confiance que nous essayons d'établir afin de mettre en place un environnement sûr, certaines relations interpersonnelles nous échappent lorsque les protagonistes ne s'expriment pas.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Pensez-vous que des formations vous permettraient de mieux détecter ces violences ? Faut-il que la victime se présente explicitement ainsi – alors que nombre de victimes ne s'identifient pas comme telles – pour que vous preniez la mesure de la gravité de ce qu'elle subit et décidiez de ne pas montrer telle ou telle image d'un couple ? Dire « elles ne nous ont pas parlé » redouble la violence à l'égard des victimes et revient à nier votre responsabilité à analyser des gestes et des propos, sans avoir besoin d'un témoignage pour saisir le caractère problématique de certaines séquences.

**Mme Florence Fayard.** Vous avez parfaitement raison. Nous apprenons en marchant. Notre regard sur les VHSS, le consentement et la nécessité d'un environnement sûr a considérablement évolué depuis dix ans et modifie notre façon d'appréhender les scènes auxquelles nous assistons. Concernant le cas d'Hilona Gos, je n'ai pas affirmé que nous avions fait semblant de ne pas voir, mais qu'aucun signe ni aucune parole de l'intéressée ou d'un tiers n'auraient pu nous alerter.

Il importe de distinguer deux types d'émissions de télé-réalité : celles dont les participants, anonymes, sont des novices, qui ignorent tout des codes propres au genre et sont par conséquent particulièrement entourés, et celles dont les candidats sont des professionnels, qui travaillent parfois ensemble depuis une décennie et se connaissent donc bien. Il arrive d'ailleurs souvent que des candidats nous signalent certaines situations. Cela signifie que les personnes présentes sur le tournage n'ont rien décelé et qu'Hilona Gos a gardé secrètes les violences qu'elle subissait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Henriquet, qui est responsable des séquences diffusées dans « Frenchie Shore » ?

Monsieur Blot, quand y aura-t-il des drags-kings dans « Drag Race France » ?

Madame Duhayot, j'ai perçu, en tant que téléspectatrice, une tension forte entre le chef Michel Sarran et l'une des candidates de « Top chef » éliminée juste après. Il se trouve que Michel Sarran n'a pas été reconduit pour la saison suivante. Pouvez-vous me rassurer en me disant qu'il ne s'est rien passé de l'ordre du sexisme ou des VSS ?

**M. Antoine Henriquet.** « Frenchie Shore » est une franchise : ce programme décline un concept qui existe depuis quinze ans dans différents pays. Ma société a remporté il y a deux ans un appel d'offres de Paramount+, auquel la plupart de mes collègues ici présents avaient

aussi répondu. Je suis le producteur exécutif de ce programme, qui consiste à suivre le quotidien de jeunes Français en vacances en respectant un cahier des charges fixé par Paramount+. Cette plateforme payante diffuse les différentes émissions « Shores » avec une signalétique « déconseillé aux moins de 16 ans » ; elles s’adressent donc à un public averti – je conviens qu’elles ne pourraient pas être diffusées à dix-neuf heures sur W9 ou TFX. En revanche, aucune régulation n’existe sur les réseaux sociaux, où nombre de séquences de « Frenchie Shore » sont accessibles à tous.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je repose ma question : êtes-vous responsable en cas de propos sexistes ou d’agression sexuelle ?

**M. Antoine Henriquet.** Oui, en tant que producteur exécutif. Je dois donc mettre en place des procédures permettant d’éviter les problèmes.

**M. Jean-Louis Blot.** Un drag-king a déjà participé à « Drag Race France », mais pas en tant que candidat. Pour la prochaine saison « *all-stars* », nous réfléchissons très sérieusement à une participation de drag-kings et de drag-queens femmes, notre programme se voulant inclusif.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je compte sur vous. J’insiste sur l’importance de ces représentations.

**Mme Florence Duhayot.** Je vous rassure, madame la présidente : le chef Michel Sarran a quitté « Top chef » pour des raisons éditoriales, liées au renouvellement des jurys et sans lien avec des VHSS.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certains d’entre vous produisent-ils des shows de télé-réalité auxquels participent des mineurs ?

**M. Jean-Louis Blot.** J’ai parlé de « Prodiges », mais ce programme ne relève pas de la télé-réalité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il est vrai que « The Voice Kids » ou « Star Academy » sont très différents des « Anges de la télé-réalité ». En cherchant sur internet, j’ai trouvé des clashes très violents dans la saison 8 de ce programme, ce qui va à l’encontre de vos précédentes déclarations.

**M. Antoine Henriquet.** À cette époque, nous n’avions pas encore racheté la société La Grosse Équipe (LGE), qui produit « Les Anges ». Les émissions que vous avez vues sont assez vieilles ; du reste, le programme n’est plus produit depuis plusieurs années.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment les mineurs qui participent à vos émissions sont-ils encadrés ? Êtes-vous tenus de respecter la réglementation des enfants du spectacle ?

**M. Jean-Louis Blot.** Nous sommes très attentifs aux dispositifs concernant les mineurs. Par exemple, lors du tournage de « Prodiges », les toilettes sont désormais réservées aux enfants à certains moments précis. Ce n’était pas le cas auparavant. Il y a des choses auxquelles personne ne pense, mais sur lesquelles notre réflexion est très poussée. Nous respectons évidemment la réglementation.

**M. Jean-François Rubinstein.** Nous avons mis en place un protocole spécifique aux mineurs, affiché sur tous nos plateaux. Y sont formalisées les règles à respecter lors d'un tournage avec des enfants, qu'ils soient salariés ou participants : fonctionnement des toilettes, interdiction pour un adulte de se trouver seul avec un enfant, interdiction de tout contact physique. Lorsque les enfants ont un contrat de travail, nous présentons un dossier à la Commission des enfants du spectacle, et ils sont examinés par la médecine du travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-il possible que certains enfants n'aient pas de contrat ?

**M. Jean-François Rubinstein.** Oui. Dans les concours, comme « Prodiges », les enfants remportent un prix.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Jusqu'à la fin du concours, ils n'ont donc pas de contrat ? La sélection peut être assimilée à un casting, mais lorsque les enfants réalisent plusieurs fois une prestation à l'antenne, il me semble que la jurisprudence impose la conclusion d'un contrat de travail. Cependant, je connais mal cette émission.

**M. Jean-Louis Blot.** « Prodiges » est un concours de musique classique qui ne compte que trois épisodes. Chaque jeune talent ne réalise que quelques minutes de prestation à l'antenne.

**M. Jean-François Rubinstein.** Toutes leurs prestations sur le plateau s'inscrivent dans le cadre du concours. Dans le cas contraire, vous avez tout à fait raison, un contrat s'imposerait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je souhaite évoquer l'image des femmes véhiculée dans vos programmes. Aucune d'ailleurs n'a jamais remporté « Top chef ».

**Mme Florence Duhayot.** Si !

**M. Jean-Louis Blot.** Trois femmes ont gagné !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À chaque fois que j'ai regardé, c'étaient des hommes...

Au-delà des concours, dont je ne savais d'ailleurs pas qu'ils entraient dans la catégorie de la télé-réalité, plusieurs programmes véhiculent impensés et clichés sexistes. Les femmes sont réduites à leur corps : elles sont des objets de séduction, classées... Ainsi, dans « Quatre mariages pour une lune de miel », les femmes sont complexées par leur physique, se jalourent, se disputent entre elles et dénigrent le mariage des autres candidates – autant d'images dégradantes suggérant un imaginaire social misogyne. Pourquoi diffuser un tel programme, lequel aurait cependant été repensé récemment ? J'ai regardé un ou deux épisodes de « Mariés au premier regard » : cela m'a semblé différent, même si le concept de l'émission m'échappe totalement...

**Mme Florence Duhayot.** Aucun des présents ne produit « Quatre mariages pour une lune de miel », un programme d'ITV Studios France. Je pourrais vous parler de « Mariés au premier regard », mais vous dites que le programme ne pose aucun problème en matière de représentation des femmes, et il me semble impossible de vous convaincre du bien-fondé de cette émission...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous pourrions parler des programmes où les femmes sont classées selon leur physique, mais nous allons arrêter là cette table ronde. Je vous remercie d’y avoir participé. Il est possible que nous vous rappelions pour des questions complémentaires. N’hésitez pas à nous transmettre vos chartes, vos protocoles, vos chiffres – relatifs à la formation, aux incidents, aux sanctions – et toute autre information que vous jugerez bon de nous communiquer.

\*

\* \*

#### **44. Audition, ouverte à la presse, de Mme Ève Lombart, administratrice générale du Festival d’Avignon (lundi 13 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous reprenons nos auditions en recevant Mme Ève Lombart, administratrice générale du festival d’Avignon.

Comme vous le savez, notre commission d’enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l’audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Le théâtre semble, comme le cinéma et la danse, particulièrement exposé aux violences sexistes et sexuelles (VSS), pour des raisons nombreuses qui ont été expliquées à la commission.

Vous dirigez ce qui est probablement la plus grande manifestation culturelle au monde dans ce domaine, par le nombre de créations proposées et celui de spectateurs réunis ; vous avez donc une lourde responsabilité en matière de lutte contre les violences qui nous occupent. Comment le festival est-il engagé sur ces questions ? Quelle est votre politique à l’égard des œuvres de metteurs en scène posant problème ? Au-delà de ces aspects, quelle place est faite à la parité au sein du festival ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l’Assemblée nationale.

Avant de vous laisser la parole et d’entamer nos échanges, je vous rappelle que l’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d’enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Ève Lombart prête serment.)*

**Mme Ève Lombart, administratrice générale du festival d’Avignon.** Je souhaite vous remercier de me donner l’occasion de contribuer au travail de votre commission d’enquête. Il est tout à fait positif que la commission recueille les positions des professionnels du secteur pour nourrir une réflexion qui ne peut être uniquement conduite par les institutions et qui nécessite de recueillir un large spectre de points de vue, tant politiques, juridiques qu’artistiques, pour approfondir la pensée et établir des critères et des modalités de lutte contre les VSS, dans un contexte où la représentation de ces questions est centrale.

Le festival d’Avignon donne une large place au débat professionnel et sociétal, tant dans la programmation des spectacles que dans les rencontres qu’il organise. Nous avons la conviction que les œuvres et la façon de les présenter contribuent à ce débat. Programmer, c’est représenter pour mettre en lumière des sujets sociétaux, dont celui des VSS, dans notre

secteur et au-delà de celui-ci, sous un prisme national et international. Nous souhaitons témoigner que le festival d'Avignon est offensif sur ces sujets, mobilisé, combatif et actif.

En tant qu'administratrice générale, j'assure la direction des ressources humaines et celle des affaires administratives, juridiques et financières, ainsi que le déploiement des projets transversaux comme la responsabilité sociétale et environnementale, la transition numérique ou la valorisation des actifs immatériels. L'association de gestion du festival d'Avignon est une association de droit privé régie par la loi de 1901 et à but non lucratif ; elle organise le festival d'Avignon, manifestation créée en 1947 par Jean Vilar dans le mouvement de décentralisation initié par Jeanne Laurent. Il est dans l'ADN du festival de présenter des spectacles hors les murs, c'est-à-dire hors de la boîte noire traditionnelle, afin de rencontrer de nouveaux publics. L'association de gestion du festival d'Avignon n'organise pas le off, pourtant appelé parfois « festival d'Avignon ».

Le festival d'Avignon est un festival de création : plus de la moitié des spectacles sont de théâtre et les autres sont de la danse ou des œuvres pluridisciplinaires. Il se doit de représenter la vitalité artistique de la scène internationale et nationale, d'où un partage paritaire entre les spectacles français et étrangers. En 2024, le festival d'Avignon a présenté trente-cinq spectacles et deux expositions dans une vingtaine de lieux de la ville et de ses alentours : en trois semaines, les 232 représentations ont réuni 117 000 personnes. La particularité du festival est de transformer des lieux en établissements recevant du public. En parallèle des spectacles, plus de quatre-vingts manifestations sont proposées : les lectures, débats, rencontres et projections sont l'occasion de réfléchir à des questions qui font écho à la programmation du festival.

Une autre caractéristique du festival d'Avignon est de rassembler un grand nombre de professionnels : plus de 3 000 festivaliers travaillent ainsi dans le secteur. L'association de gestion du festival d'Avignon a également pour mission d'organiser des actions culturelles, de proposer des offres tarifaires adaptées et de ménager des conditions d'accessibilité pour tous les publics, notamment ceux de l'éducation nationale, de l'éducation populaire et du champ social. Nous remplissons une mission d'intérêt général et sommes, à ce titre, financés à plus de 55 % par l'État et les collectivités locales : nous dépendons de ces financements, conditionnés à la formation des agents à la lutte contre les VSS.

Le conseil d'administration est composé, pour moitié, de représentants de l'État et des collectivités territoriales, lesquels nomment huit personnalités qualifiées disposant d'un mandat de trois ans renouvelable. Le conseil d'administration nomme une direction composée d'un directeur ou d'une directrice et d'un directeur ou d'une directrice déléguée. Ces deux personnes bénéficient de la plus totale liberté dans le choix des programmes, comme le stipulent les statuts de l'association ; elles disposent d'un mandat de quatre ans, qui est, lui aussi, renouvelable une seule fois. Le personnel de l'association est actuellement composé de 33 permanents, auxquels s'ajoutent plus de 300 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) du régime général, la plupart saisonniers, et près de 350 salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), à savoir des intermittents du spectacle dont la très grande majorité assure des fonctions techniques liées à l'organisation du festival. Nous sommes producteurs délégués, c'est-à-dire que nous avons la responsabilité du plateau artistique, pour un à deux spectacles de la programmation. Nous n'exerçons pas la fonction d'employeur pour les autres spectacles, lesquels sont accueillis dans le cadre de contrats de cession.

En 2024, nous étions 727 salariés, représentant environ 115 équivalents temps plein (ETP), auxquels se sont ajoutés 650 artistes, soit près de 1 500 personnes qui travaillent pour le festival d'Avignon. Le nombre d'ETP implique l'existence d'un comité social et économique (CSE) : il est composé de dix représentants du personnel, pour moitié représentant

les agents permanents et pour l'autre les salariés intermittents. Enfin, nous avons accueilli 23 stagiaires l'année dernière. Nous ne faisons travailler aucun bénévole. Notre équipe permanente est composée à 90 % de cadres et à 70 % de femmes. Selon les données que nous avons récoltées en 2021, dans le cadre de la préparation de notre plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes, nous n'avons pas noté de déséquilibre de représentation entre les femmes et les hommes : ceux-ci exercent davantage des métiers techniques quand celles-là se retrouvent plus nombreuses dans les fonctions administratives et d'accueil.

Pour conclure, je souhaiterais vous lire un court extrait du projet du directeur du festival d'Avignon, Tiago Rodrigues : *« Le festival d'Avignon souhaite incarner un café lumineux pour l'Europe, une utopie contemporaine qui rassemble, à Avignon, les artistes et les publics qui questionnent ensemble notre monde et les façons de l'habiter. Un endroit où l'on débat pour ne pas se battre, où l'on cherche les mots et les raisons de se réunir, année après année, pour trouver des raisons d'y revenir encore. Le festival d'Avignon est un festival fondé sur des valeurs démocratiques, républicaines, populaires, progressistes, donc écologistes, féministes et antiracistes. Dans une société très polarisée, le festival d'Avignon protège et promeut la diversité des discours et la richesse fertile du dissensus démocratique. Il propose une expérience artistique collective au public, qui fait cohésion sociale et permet le dialogue avec différents points de vue sur l'art et sur le monde. Le festival d'Avignon est un espace et un temps d'éveil du sensible et de joyeuses découvertes de la différence, un festival qui garde et partage de l'espoir et de la force. »*

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je confirme que le festival d'Avignon partage de l'espoir et de la force, mais il provoque sans doute également des moments de mise en danger et de tension.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le festival d'Avignon que vous organisez et le festival off coexistent, celui-ci constituant un grand marché du théâtre. Vous jouez un double rôle de protection et de prévention pour les acteurs de votre festival : quels instruments déployez-vous, dans ce cadre, en direction des publics et des professionnels pour assurer le respect des règles de la vie en société ?

Le festival d'Avignon pouvant donner le ton sur les messages que le théâtre et le spectacle vivant diffusent, que prescrivez-vous en tant que programmeurs d'une manifestation faisant référence dans le monde ? Quelles sont vos relations avec les organisateurs du off pour mutualiser les actions, notamment celles de prévention des VSS ? Lorsque l'on a la chance d'aller au festival d'Avignon, la frontière entre la ville, le festival officiel et le off semble assez ténue : comment gérez-vous toute cette vie, qui présente des risques car elle se déroule en partie la nuit et comporte une forte dimension festive ?

**Mme Ève Lombart.** En tant qu'employeurs, nous avons élaboré un plan d'égalité entre les hommes et les femmes, lequel comporte des mesures de lutte contre les VSS. C'est dans ce cadre que nous avons déployé, dès 2022, un dispositif assez large de sensibilisation, reposant notamment sur le suivi obligatoire d'une formation annuelle de deux heures pour tous les salariés du festival d'Avignon. La présence de 1 650 personnes implique une mobilisation et une logistique importantes ; nous diffusons largement des éléments informant sur le cadre normal d'exercice du travail, lequel est encore trop méconnu de la plupart d'entre elles.

Nous avons également instauré un dispositif de signalement, activé pendant le festival d'Avignon, destiné à recueillir la parole des éventuelles victimes et présenté aux salariés lors de la session annuelle de formation afin que ceux-ci s'en saisissent. Des référents sur les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) sont nommés, conformément à une clause de la convention collective : le CSE a désigné trois référents dans ce domaine et l'employeur

en a nommé deux, dont moi-même. Depuis 2023, il existe un système complémentaire de référents temporaires sur les VHSS, lesquels se déploient sur les lieux de travail pour former leurs collègues au recueil des signalements et à l'accueil de la parole ; depuis l'année dernière, ils suivent une formation particulière pour les accompagner dans leur mission délicate : n'étant pas des professionnels du recueil de la parole, ils ont besoin d'être aidés dans leur action. L'employeur délivre, depuis cette année, une habilitation de ces référents temporaires sur le fondement d'une évaluation de l'organisme effectuant auprès d'eux une sensibilisation de trois heures et demie : les référents temporaires passent un petit test écrit, conçu par l'organisme, centré sur leur profil et destiné à vérifier leur adéquation aux missions très importantes qui leur sont confiées.

Des dispositifs, plus traditionnels mais importants, sont prévus : ils comportent un affichage massif d'informations, des QR codes placés à plusieurs endroits et donnant accès à des livrets destinés aux salariés, et des documents d'Audiens disposés dans de nombreux lieux du festival d'Avignon, notamment ceux dédiés aux pauses et aux moments de convivialité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'organisme qui forme et évalue les référents temporaires est le Planning familial, n'est-ce pas ?

**Mme Ève Lombart.** Absolument.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Combien de temps à l'avance la programmation du festival est-elle établie ?

**Mme Ève Lombart.** Un ou deux ans avant l'édition concernée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La programmation peut donc être suivie, avant la représentation, d'une affaire de violence sexuelle touchant l'un des protagonistes d'un spectacle sélectionné : ce cas s'est-il déjà produit ? Que faites-vous dans une telle situation ?

**Mme Ève Lombart.** Aucun cas ne me vient à l'esprit. Le festival propose des créations, donc nous accompagnons des projets qui sont présentés pour la première fois : un dialogue très étroit se noue entre la direction de la programmation et le porteur de projet. La direction sélectionne des projets, après une délibération collective, sur le fondement de leur qualité, de leur intention, de leur propos et de leur organisation. De grandes disparités existent entre certains projets nationaux et internationaux. L'accompagnement que nous assurons varie selon le processus de création. Il est plus aisé d'accompagner un projet développé dans notre lieu de résidence à Avignon, la FabricA, qu'une création élaborée à des milliers de kilomètres.

Nous sommes très vigilants sur les violences. Notre premier réflexe est d'écouter les victimes et de respecter leur dignité. Nous avons conscience de notre rôle de mise en lumière de ces problèmes et de leur impact. Nous veillons également à la nature et à la gravité des faits reprochés à une personne, notamment à leur caractère attesté ou non.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez jamais été confrontée à une accusation portée contre une personne d'un spectacle programmé au festival ?

**Mme Ève Lombart.** Je n'ai aucun exemple en tête.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Deux pièces de Pierre Notte ont été déprogrammées du festival off.

**Mme Ève Lombart.** Oui.

Le festival off n'est pas coordonné, il est animé par une pluralité d'acteurs indépendants, même si l'association Avignon festival & compagnies (AF&C) joue un rôle de communication comportant une dimension structurante.

Nous travaillons très régulièrement avec les scènes permanentes, théâtres qui proposent une programmation toute l'année à Avignon. Deux directeurs de ces scènes siègent en tant que personnalités qualifiées dans notre conseil d'administration. Nous échangeons également avec la présidence d'AF&C, notamment sur des projets structurants concernant la ville et la politique environnementale : nous réfléchissons actuellement au développement d'une approche similaire sur la mobilité, puisque le festival d'Avignon se déploie dans toute la ville et n'est pas cantonné à une seule entité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourriez-vous nous présenter les dispositifs de signalement que vous avez déployés ? Un problème peut intervenir entre des spectateurs ou entre des techniciens : existe-t-il un numéro unique pour effectuer un signalement ? Combien de cas avez-vous recensés chaque année ?

**Mme Ève Lombart.** Notre dispositif de signalement s'adresse à nos salariés et aux personnes desquelles nous sommes les donneurs d'ordre, mais pas au public. Néanmoins, nos salariés étant en contact avec celui-ci, un signalement peut avoir pour origine une altercation entre un agent et un spectateur.

Lors de la préparation du festival, la direction et moi-même accueillons les équipes amenées à se trouver en contact direct avec le public ; comme elles peuvent être confrontées à des violences, nous les assurons de notre soutien total en cas d'incident. Il importe que les directeurs et moi-même incarnions ce message de fermeté, car nous sommes ceux qui peuvent intervenir en cas de difficulté – nous sommes, comme vous vous en doutez, extrêmement présents sur le terrain pendant toute la durée du festival.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Y a-t-il des personnes, identifiées par un badge, qui circulent dans les rues d'Avignon pour recueillir la parole d'éventuelles victimes, comme cela peut exister dans des festivals de musique ? Le festival d'Avignon comprend une dimension festive et nocturne qui peut accroître les risques : comment y faites-vous face, même si leur gestion ne vous incombe pas totalement ?

**Mme Ève Lombart.** Le plan de prévention, conçu à l'échelle de la ville, est piloté par la préfecture, et non par les organisateurs des spectacles, en raison de la taille de l'événement. Les associations sont nombreuses à être présentes ainsi que la Croix-Blanche pour la sécurité civile.

Nous avons tenté de faire venir des associations pour accompagner le public assistant à un spectacle qui faisait témoigner des femmes victimes de violences et qui pouvait heurter certaines sensibilités. Les associations n'ont pas pu effectuer ce travail par manque de disponibilité : le festival d'Avignon dure trois semaines, et il est difficile pour de telles structures de répondre à ce type de demande.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez affirmé qu'il n'y avait pas eu de violences commises par une personne participant à une pièce programmée, mais pas encore jouée à Avignon.

**Mme Ève Lombart.** Depuis votre précédente question, un exemple m'est revenu à l'esprit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Très bien, vous pourrez l'évoquer. Avez-vous pensé à un protocole à appliquer dans une telle situation, à l'image de l'action du collectif RESPECT dans le cinéma, qui qualifie de « film abîmé » une œuvre cinématographique entachée de violences lors de sa fabrication ? Y a-t-il des « pièces abîmées » ?

Avez-vous reçu les représentants du mouvement MeTooThéâtre pour lutter contre les VHSS dans ce secteur ?

**Mme Ève Lombart.** Il me vient en tête l'exemple d'une création de Krystian Lupa qui n'a finalement pas eu lieu, car des faits de violence morale et psychologique du metteur en scène avaient émergé dans le cadre des répétitions à la Comédie de Genève à l'encontre des équipes. Dès qu'il en a été informé, le directeur du festival d'Avignon s'est rendu sur place pour discuter avec les parties prenantes et échanger avec le metteur en scène, qui a reconnu les erreurs qu'il avait commises – il est important de considérer également la position de l'auteur des violences. L'équipe étant favorable à poursuivre le travail dans des conditions protectrices, le festival a étudié la possibilité de reprendre le processus de création. Malheureusement, le calendrier ne nous a pas permis de fixer les répétitions dans un délai suffisant pour garantir que le spectacle serait présenté aux dates prévues. C'est la raison pour laquelle nous l'avons annulé. Néanmoins, nous avons soutenu le théâtre de l'Odéon, qui était notre coproducteur, lorsqu'il a voulu reprendre la démarche. La création a finalement eu lieu.

Nous avons accueilli MeTooThéâtre lors d'une rencontre professionnelle l'été dernier, dans le cadre d'un débat animé par Audiens sur l'évolution des pratiques professionnelles responsables dans le spectacle vivant. Leur intervention portait sur la lutte contre les VSS.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est la préfecture de Vaucluse qui assure la sécurité civile lors du festival d'Avignon. Savez-vous si elle porte une attention particulière à la prévention des VSS ?

Vous n'avez pas répondu sur le nombre de signalements reçus dans le cadre du dispositif instauré pour les salariés du festival. Un nombre élevé de signalements n'est pas nécessairement mauvais signe : il indique que les gens parlent car ils ont la possibilité d'être entendus. C'est un indicateur important.

**Mme Ève Lombart.** La question de la sécurité des publics est évidemment traitée par un dispositif policier et militaire important, mais le sujet spécifique des VSS n'a pas été abordé au cours des réunions préparatoires auxquelles j'ai participé avec la préfecture de Vaucluse.

Le nombre de signalements a évolué depuis la mise en place des procédures. En 2021, j'ai recueilli deux signalements à la toute fin du festival ; en 2022, un signalement ; en 2023, onze signalements ; en 2024, neuf signalements. En 2021 et 2022, les signalements étaient postérieurs au festival. En 2024, ils me sont parvenus dès le début, ce qui est rassurant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous eu des difficultés à traiter ces signalements ?

**Mme Ève Lombart.** Le traitement est à la fois difficile, car les signalements interrogent des situations de travail douloureuses, et délicat, car la peur des représailles et du regard du collectif pousse les autrices à demander la confidentialité. Cette confidentialité est un gage de confiance : c'est parce que nous la respectons, même si cela complique la conduite des enquêtes, que nous continuons de recevoir des signalements. Je suis chargée de la conduite de ces enquêtes et je le fais de manière extrêmement confidentielle, quitte à ne pas mettre dans la confiance les supérieurs hiérarchiques des témoins ou des auteurs des signalements.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** D'autres personnes que vous interviennent-elles dans ces enquêtes ?

**Mme Ève Lombart.** L'auteur du signalement ou le témoin peut choisir d'être accompagné par un référent VHSS. Cette possibilité lui est systématiquement présentée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est une lourde responsabilité pour vous.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ces enquêtes ont-elles eu des suites judiciaires ? Avez-vous, par exemple, fait un signalement au procureur ?

**Mme Ève Lombart.** Tous les signalements ont été traités avec vigilance et fermeté ; quand nous en avons la possibilité, ils ont débouché sur une sanction. Malheureusement, cela n'est pas toujours possible en raison de la durée du contrat, qui se termine parfois avant que l'enquête ait pu établir les faits.

Nous n'avons jamais fait de signalement au procureur. Dans les cas les plus difficiles – tentative de viol ou agression sexuelle caractérisée – qui dépassaient notre périmètre d'intervention d'employeur, j'ai invité les personnes à entamer une procédure judiciaire. Elles m'ont systématiquement demandé de ne pas agir afin de ne pas entraver leur choix dans la façon de mener ce processus judiciaire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Lorsque les faits n'ont pas lieu dans le cadre du travail, même s'ils concernent des personnes qui travaillent ensemble, l'employeur n'a pas de levier d'action. Ce sujet est revenu régulièrement au cours des auditions.

**Mme Ève Lombart.** C'est ce qui rend l'appréciation si délicate : même si les personnes travaillent ensemble, la violence survient souvent hors du temps et du lieu de travail. Nous essayons d'agir, mais le pouvoir disciplinaire de l'employeur est limité par le code du travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les victimes ont-elles sollicité la cellule Audiens ou effectué un signalement auprès d'elle ? Avez-vous ouvert un dialogue avec Audiens pour recevoir des conseils sur la manière de traiter le sujet ?

**Mme Ève Lombart.** À ma connaissance, aucune victime n'a indiqué avoir saisi la cellule Audiens, ce qui ne veut pas dire qu'elles ne l'ont pas fait. En revanche, je peux témoigner du fait que le Planning familial, qui est un interlocuteur présent physiquement lors du festival et dont les coordonnées sont disponibles dans le processus de signalement, a régulièrement été saisi pour des faits survenus hors situation de travail. Cela me pousse à dire qu'un interlocuteur identifié et physiquement présent est plus efficace qu'une cellule dont on ne connaît que le numéro de téléphone.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si j'ai bien compris, 750 salariés – c'est beaucoup ! – sont présents lors du festival, intermittents du spectacle pour la plupart, et doivent

suivre une formation préalable. J'aimerais connaître son coût financier, car il s'agit d'un investissement important. J'ai également cru comprendre qu'il vous était arrivé de ne pas recruter certaines personnes à l'issue de cette formation. Est-ce le cas ?

**Mme Ève Lombart.** Les salariés sont déjà sous contrat quand ils entament la formation. J'ai évoqué le cas de référents VHSS temporaires ayant suivi la formation qui auraient été identifiés par le Planning familial comme n'ayant pas un profil adapté à ce rôle : ceux-ci auraient pu ne pas être habilités par l'employeur.

Nous dispensons 2 300 heures de formation, ce qui, pour un coût horaire moyen de 14 euros, avoisine une dépense de 56 000 euros.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Onze signalements à gérer en 2023 en plus de l'organisation du festival d'Avignon, c'est énorme pour une seule personne, compte tenu du temps nécessaire pour prendre une décision solide sur chaque cas. J'entends que la décision finale vous revienne, mais pourquoi concentrer ainsi le travail ?

**Mme Ève Lombart.** Nous sommes deux. La répartition s'est faite par niveau de compétence : ayant été formée à l'écoute et à la sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes, j'ai été désignée, avec la responsable des ressources humaines, comme référente VHSS. Ce n'était pas un choix de concentrer un tel volume d'enquêtes sur une seule personne ; nous avons été surprises par le nombre de signalements.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et pour l'année prochaine ?

**Mme Ève Lombart.** Nous n'avons pas encore eu cette discussion, mais cela fait partie des réflexions qui m'animent. Comme vous l'avez souligné, un tel travail demande beaucoup d'investissement et il est parfois difficile à supporter. Il doit être partagé pour garantir la qualité du traitement des signalements.

Je me demande, sans avoir de position tranchée, s'il faut externaliser les enquêtes. Le fait de connaître de l'intérieur le festival d'Avignon oriente ma façon de rechercher l'information et de poser des questions, car je suis au fait de la complexité des situations de travail et des relations entre les personnes. Il me semble qu'une personnalité extérieure aurait plus de difficulté à dérouler le fil.

**M. Emeric Salmon (RN).** Vous avez parlé de 750 salariés, dont 30 permanents en CDI, auxquels s'ajoutent 600 à 700 artistes non salariés. Les cas de violences touchent-ils davantage les personnes présentes temporairement ? Je vous pose la question car les auditions précédentes ont mis en lumière le fait que l'intermittence créait des conditions propices aux agressions. Par ailleurs, comment réagiriez-vous si des faits étaient rapportés concernant les artistes non salariés ? De même, quelle serait votre réaction s'ils concernaient l'un des 30 salariés en CDI, qui ont nécessairement un lien plus fort avec le festival ?

**Mme Ève Lombart.** Les personnes non salariées sont également destinataires du dispositif de signalement, dont l'existence est communiquée aux compagnies. Comme je l'ai dit précédemment, nous sommes présents au maximum dans le processus de création ; à ce titre, si un événement de violence nous est rapporté, nous jouons un rôle de médiateur pour que l'employeur agisse avec un niveau d'exigence égal au nôtre.

Il est arrivé que l'une de nos salariées rencontre une difficulté avec un membre d'une compagnie ; même sans disposer d'un pouvoir de sanction, nous avons accueilli sa parole,

alerté les responsables et exigé que les membres de la compagnie suivent une formation, ce qui a été fait.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La compagnie n'avait-elle pas fait suivre de formation à ses membres ? Il doit y avoir un trou dans la raquette. Les compagnies reçoivent des subventions pour cela.

**Mme Ève Lombart.** Je ne saurais le dire. Le signalement a eu lieu à la fin du festival ; comme plusieurs membres de la compagnie étaient concernés, nous avons tiré la sonnette d'alarme sur le manque visible de formation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le festival d'Avignon est coproducteur de certains spectacles qu'il accompagne du début à la fin ; il leur alloue des moyens, choisit le metteur en scène et accueille les artistes en résidence. Avez-vous mené une réflexion sur la représentation au théâtre des interrogations sociétales que sont l'égalité hommes-femmes et les violences envers les femmes ? Avez-vous des projets de production ?

**Mme Ève Lombart.** Nous avons fixé une règle paritaire pour la programmation que nous respectons depuis la prise de fonctions de Tiago Rodrigues en 2023.

Nous sommes coproducteurs de tous les spectacles présentés, au sens où nous les finançons à hauteur de 36 à 38 %. Nous sommes également producteurs délégués de certains d'entre eux, ce qui signifie que nous sommes employeurs. C'était le cas de deux spectacles l'année dernière. Notre choix n'est pas orienté par la thématique du spectacle, mais par le projet artistique global. L'une des productions déléguées de l'année dernière, mise en scène par Tiago Rodrigues, traitait de la violence à l'endroit des mineurs en institution médicalisée.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ma dernière question dépasse un peu le champ de la commission d'enquête. Certains des spectacles présentés à Avignon sont ensuite repris dans d'autres théâtres. J'imagine que vous avez un circuit de coproduction ?

**Mme Ève Lombart.** Oui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous propose d'arrêter ici l'audition. Je ne vous ai pas demandé si vous aviez eu des soucis avec Gérard Depardieu ou Philippe Caubère, mais je retiens une évolution nette depuis deux ans dont témoigne l'augmentation du nombre de signalements. C'est une prise de conscience qui mérite d'être saluée. Nous restons à votre disposition si vous souhaitez nous transmettre d'autres éléments avant la fin du travail de la commission d'enquête, dont le rapport sera publié en avril.

\*

\* \*

**45. Audition, ouverte à la presse, de M. Alexander Neef, directeur général de l'Opéra national de Paris, M. Martin Ajdari, directeur général adjoint, M. José Martinez, directeur de la Danse, Mme Myriam Mazouzi, directrice de l'Académie, Mme Élisabeth Platel, directrice de l'École de Danse, M. Olivier Aldeano, administrateur des formations musicales, et Mme Ariane Muraour, directrice des ressources humaines (lundi 13 janvier 2025)**

**M. Erwan Balanant, président.** J'ai le plaisir d'accueillir M. Alexandre Neef, directeur général de l'Opéra national de Paris, M. Martin Ajdari, directeur général adjoint, M. José Martinez, directeur de la danse, Mme Myriam Mazouzi, directrice de l'Académie, Mme Élisabeth Platel, directrice de l'École de danse, M. Olivier Aldeano, administrateur des formations musicales, et Mme Ariane Muraour, directrice des ressources humaines. Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Je vous remercie d'être venus aussi nombreux pour aborder les différentes facettes de l'activité de l'Opéra de Paris, même si un déplacement à l'École de danse nous a déjà permis d'en apercevoir une partie. Vous représentez une institution publique centrale et portez, à ce titre, une responsabilité particulière, proche d'un devoir d'exemplarité. Comment l'Opéra de Paris a-t-il pris le virage MeToo, dans ses différentes composantes – la danse, le chant, les formations musicales, les métiers techniques, la programmation et la mise en scène, l'enseignement et la transmission ? Quel est le bilan de votre action ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Avant de vous laisser la parole, je vous rappelle qu'en application de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes entendues par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Alexandre Neef, M. Martin Ajdari, M. José Martinez, Mme Myriam Mazouzi, Mme Élisabeth Platel, M. Olivier Aldeano et Mme Ariane Muraour prêtent successivement serment.)*

**M. Alexandre Neef, directeur général de l'Opéra national de Paris.** Vous l'avez dit, l'Opéra de Paris est l'une des grandes institutions culturelles. Je le connais bien car j'en ai été le directeur de casting, entre 2004 et 2008. J'ai ensuite dirigé la Compagnie nationale d'opéra du Canada – *Canadian Opera Company* –, à Toronto, de 2008 à 2020. J'occupe mes fonctions actuelles depuis le mois de septembre 2020, mon second mandat – jusqu'en 2032, soit deux mandats de six ans – étant déjà confirmé.

Je présenterai brièvement les missions de l'Opéra de Paris avant d'évoquer les grandes lignes du projet que nous avons mis en œuvre, notamment s'agissant des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS). L'Opéra national de Paris est un établissement public industriel et commercial (EPIC) sous la tutelle du ministère de la culture. Il occupe une place particulière au sein de la scène lyrique et chorégraphique en France, voire dans le monde, notamment en raison de l'intensité de son activité de spectacle : nous occupons quatre sites sur Paris – les deux théâtres que sont l'Opéra Bastille et le Palais Garnier, les Ateliers Berthier et l'École de danse. Notre défi quotidien consiste à attirer, chaque soir ou presque, 4 500 personnes pour remplir les deux théâtres ; nous présentons 30 productions et près de 380 levers de rideau par an ; nous accueillons environ 850 000 spectateurs chaque année dans nos salles ainsi qu'un million de visiteurs du Palais Garnier.

Deuxièmement, diverses missions nous sont conférées par le décret statutaire : rendre accessibles les spectacles de ballet, d'opéra et de concert au plus grand nombre ; former les artistes de demain, l'Académie jouant à cet égard un rôle éminent, avec des artistes – chanteurs et musiciens – en résidence ; dispenser l'enseignement au sein de l'École de danse à Nanterre ; s'ouvrir au public le plus large, avec une programmation et des tarifs dédiés, proposer des programmes d'éducation artistique et culturelle avec l'Académie, comme « L'Opéra en Guyane » et « Dix mois d'école et d'opéra » ; rayonner, en France et à l'international, avec de nombreuses tournées, une diffusion à la télévision, au cinéma et sur notre propre plateforme de streaming – *Paris Opera Play* (POP).

Troisièmement, en raison de la diversité de nos métiers et de nos savoir-faire, nous employons près de 1 500 salariés permanents et quelques centaines d'équivalents temps plein (ETP) en CDD, soit plusieurs milliers de contrats par an. Nous avons de nombreux collectifs artistiques, 154 danseurs dans le ballet, un orchestre de 175 musiciens, environ 100 artistes des chœurs, une petite troupe lyrique ; les ateliers des costumes, décors, accessoires, coiffure et maquillage sont intégrés ; toute production de l'Opéra de Paris est presque entièrement réalisée dans nos ateliers.

Enfin, notre modèle économique nous confère une place particulière. Notre budget annuel s'élève à près de 250 millions d'euros, couverts majoritairement – à presque 60 % – par des ressources propres.

Depuis ma nomination, nous avons élaboré un projet. Il prévoit plusieurs actions : remplir les missions statutaires de l'Opéra ; assurer le redressement économique après la crise sanitaire – le budget était déjà à l'équilibre en 2023, avec deux ans d'avance sur la feuille de route contractualisée avec l'État, grâce à un taux moyen de fréquentation de 93 % ; mieux affirmer la dimension sociale et sociétale de l'Opéra de Paris, sa place dans la cité, et veiller à ce qu'il soit en phase avec son temps.

La nécessité d'être en prise avec les enjeux de société se traduit par une attention particulière portée aux sujets suivants : mettre la programmation en phase avec des thèmes qui ont une forte résonance ; former les artistes de demain au sein de l'Académie et de l'École de danse ; adopter une politique d'ouverture avec un fort engagement territorial et en faveur du jeune public et des familles ; s'engager pour le développement durable – Collectif 17 h 25, plan de sobriété énergétique ; encourager la diversité, sujet sur lequel nous avons évolué. Sur ce dernier point, nous avons commandé un rapport ; il existe désormais un comité consultatif et une référente ; il s'agit aussi de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces inflexions sont présentées dans le document qui vous a été transmis. Ainsi, de nombreuses femmes occupent des fonctions clés de la programmation artistique – metteuse en scène, chef d'orchestre – et de la direction. Ces actions nous ont permis d'obtenir et de renouveler les deux labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous avons veillé à intégrer pleinement la question des VHSS, en agissant sur différents champs : formation et sensibilisation systématiques ; écoute et accompagnement des victimes ; innovation avec l'intervention des coordinateurs d'intimité sur certaines productions ; sanctions.

J'évoquerai brièvement certaines des dispositions détaillées dans le document qui vous a été transmis : signature d'accords collectifs – sur l'égalité professionnelle ou sur la gestion des emplois et des parcours professionnels – qui soutiennent la politique de lutte contre les VHSS ; mise en place de dispositifs d'écoute et de signalement avec la désignation de référents VHSS au sein de la direction comme parmi des représentants des salariés, pour rendre

effective la remontée d'information ; généralisation des formations à la lutte contre les VHSS – 84 % des salariés de l'Opéra en avaient bénéficié au 31 décembre 2024.

S'il restera toujours du chemin, nous avons déjà bien avancé. Nous avons également affirmé notre volonté que chaque signalement auprès de la direction donne lieu à une enquête interne. De même, chaque agissement répréhensible avéré entraînera une sanction – décisions internes allant de l'avertissement au licenciement, mise à l'écart ou renvoi d'artistes invités. Cela explique sans doute la libération de la parole que nous avons observée : le nombre de signalements a nettement augmenté ces dernières années.

**M. Martin Ajdari, directeur général adjoint de l'Opéra national de Paris.** Les documents que nous vous avons transmis en amont de cette audition illustrent le type de démarches engagées, allant des accords collectifs aux guides, chartes et formations. Nous vous avons également communiqué des données statistiques sur la place des femmes dans la programmation, en particulier s'agissant des rôles emblématiques de metteur ou metteuse en scène, chef ou cheffe d'orchestre, historiquement ultra-majoritairement attribués à des hommes : cela reste le cas, mais dans une moindre mesure.

**M. Erwan Balanant, président.** Nous avons eu un aperçu des dispositifs mis en place en visitant l'École : ils vont dans le bon sens. Dans une enquête de 2018, 75 % des danseurs de l'Opéra disaient avoir été victimes ou témoins de pratiques de harcèlement moral. Ces chiffres sont conséquents et laissent supposer que les violences sexistes et sexuelles sont également susceptibles d'être nombreuses. Comment avez-vous travaillé sur ce sujet ?

Par ailleurs, vous nous avez indiqué les actions de formation et de sensibilisation menées auprès des salariés, danseurs et musiciens directement employés par l'Opéra. Qu'en est-il des personnes résidentes ou invitées ? Au préalable, faites-nous part des mesures prises depuis 2018 : sont-elles suffisantes ou des efforts sont-ils encore nécessaires ?

**M. Martin Ajdari.** En 2018 et 2019, différents documents ont été échangés entre certains représentants des danseurs et la direction de l'époque. Un sondage a été réalisé par les danseurs eux-mêmes, dans des conditions largement contestées par la direction, d'un point de vue méthodologique. Néanmoins, une enquête a ensuite été confiée au cabinet Socialconseil, qui a réalisé une étude. Si celle-ci a permis de constater l'existence d'interrogations et de mal-être divers, elle s'est avérée bien moins radicale que le sondage des danseurs.

Les artistes invités sont des salariés, dont le contrat d'embauche mentionne les obligations – celles qui figurent dans le règlement intérieur. Bien sûr, d'un point de vue relationnel, nous les gérons différemment des salariés permanents.

**M. José Martinez, directeur de la Danse de l'Opéra national de Paris.** J'ai pris mes fonctions en décembre 2022, après avoir pris connaissance du sondage, qui reflétait un manque de dialogue entre la direction et les danseurs. Ces derniers souhaitaient en effet être accompagnés dans leur parcours artistique et connaître leur place au sein de l'institution. Or la pratique managériale contribuait à leur donner un sentiment d'exclusion.

L'une de mes priorités, dès mon arrivée, a consisté à réaliser des entretiens individuels, non seulement avec chacun des 154 danseurs, mais aussi avec chacune des personnes travaillant au sein de la direction de la danse – quarante d'entre elles ne sont pas des danseurs. La question était aussi celle du travail en équipe : le qualificatif de « harcèlement » était sans doute lié à l'absence de dialogue et de coordination entre chaque maître de ballet ou chaque personne directement en contact avec les danseurs et la direction. Les danseurs voulaient obtenir plus d'informations et travailler en équipe. Peu à peu, une

relation de confiance s'est installée. Le dialogue est désormais beaucoup plus facile : lorsque quelqu'un a besoin de me parler, ma porte est ouverte.

Je ne suis néanmoins pas toujours présent dans le studio – ce sont les maîtres de ballet qui le sont, ainsi que, le cas échéant, des répétiteurs invités. L'un de ces derniers a posé problème, tenant des propos racistes et dénigrants envers les danseurs : à la suite d'une première alerte, nous avons interrogé les danseurs et les maîtres de ballet, les représentants de proximité se sont déplacés et le directeur général a été sollicité. La personne en cause a été remerciée et les autres maîtres de ballet ont dû absorber sa charge de travail, ce qui a mis le spectacle en difficulté. Cela a néanmoins contribué à installer la relation de confiance avec les danseurs, qui se sont sentis écoutés et ont apprécié la vitesse de réaction.

Lorsqu'une nouvelle équipe arrive, nous organisons une réunion de la direction de la danse avec tous les maîtres de ballet, non pas pour leur dire comment travailler, mais pour leur faire quelques recommandations. Ainsi, il faut demander la permission à un danseur avant de le toucher pour lui montrer un mouvement. Ces questions sont générationnelles : pour les chorégraphes ou assistants très jeunes, la question ne se pose pas, mais les personnes plus âgées sont habituées à travailler autrement.

**M. Erwan Balanant, président.** Lorsque l'on ne connaît pas le milieu de la danse et de l'opéra, on imagine un monde de compétitions entre danseurs, d'autant plus violentes que tous s'entraînent au même endroit. Comment gérez-vous cela ? La formation intègre-t-elle la question du vivre ensemble, dans une relative opposition, sans qu'elle ne soit frontale ? Comment apprendre à de jeunes – ou moins jeunes – gens à travailler ensemble, tout en sachant que l'on choisira le meilleur d'entre eux ou elles ? Avez-vous été accompagnés pour installer de nouvelles pratiques pédagogiques et de formation sur ces sujets très particuliers ?

**M. José Martinez.** Il s'agit effectivement d'un monde de compétition : chaque chorégraphe ne retient que quelques-uns des 154 danseurs auditionnés pour sa pièce ou ballet. Nous avons toutefois la chance de disposer de deux théâtres, avec 190 spectacles par an : les danseurs arrivent toujours à participer à l'un d'entre eux. En outre, certains danseurs ont un profil plutôt contemporain, tandis que d'autres sont plus classiques : chacun est dirigé vers ce qu'il fait de mieux. La compétition est certes présente et le concours de promotion interne se tient chaque année. Le danseur connaît un moment difficile dans sa vie lorsqu'il cesse de progresser dans la hiérarchie ; il faut l'accompagner dans cette période. Mon expérience ces deux dernières années m'a montré qu'il faut expliquer au danseur pourquoi il n'est pas choisi : le chorégraphe cherche telle qualité, telle autre façon de danser ou une manière de transmettre l'émotion, sans que cela ne remette en question la valeur de la personne. Ce qui compte est de montrer à chaque danseur qu'il a sa place, ce qui correspond à la demande faite en 2018.

**M. Erwan Balanant, président.** Nous le savons, tout le monde ne finit pas danseur étoile. Or chaque danseur ou danseuse qui débute rêve de devenir danseur étoile. Avez-vous sollicité l'aide de psychologues ou de spécialistes pour les accompagner dans la gestion de leur carrière, qui n'est pas toujours celle imaginée ? Comment détermine-t-on qui deviendra danseur étoile ? Qui prend la décision ?

**M. José Martinez.** Lors de mes précédentes fonctions, après avoir arrêté de danser en 2011, j'ai dirigé pendant huit ans la Compagnie nationale de danse à Madrid. J'y ai été accompagné sur les questions de management : le ministère de la culture voulait que cette compagnie, au profil exclusivement contemporain, devienne nationale et incluse de la danse classique. Je me suis trouvé face à des danseurs qui ne voulaient pas travailler avec moi, refusant les ballets classiques au profit de la danse contemporaine. Je les ai incités à faire un

pas vers la nouvelle identité de la compagnie tout en tenant compte de leur qualité dans la programmation des ballets. J'ai reçu de l'aide pour cette étape difficile.

J'ai pris mes fonctions à l'Opéra après une expérience de vingt-quatre ans en tant que danseur, laquelle m'a permis de connaître toutes ces étapes. Lorsque l'on intègre l'École de danse, le premier objectif est de faire partie du ballet. Puis l'on continue à avancer, jusqu'à ce que la progression s'arrête. À cet égard, le cas le plus complexe est celui du premier danseur qui n'est pas nommé étoile, dans la mesure où le titre de danseur étoile ouvre l'accès aux rôles. J'évoque alors avec les personnes concernées le fait que les chorégraphes peuvent choisir des danseurs qui ne sont pas étoile, si bien que l'épanouissement artistique se fera quand même. Ainsi, certains danseurs sont devenus excellents en danse contemporaine et sont choisis par les chorégraphes.

**M. Erwan Balanant, président.** En visitant l'École, nous avons constaté qu'il s'agit d'une carrière très spécifique, qui commence très jeune et s'achève vers 42,5 ans, ce qui revêt une certaine violence. Comment accompagnez-vous la fin de carrière, hormis l'aspect financier, assez avantageux – à juste titre d'ailleurs ?

**M. José Martinez.** Les choses sont déjà décidées : lorsque l'on est danseur, on est programmé pour cela. À partir de 35 ans, un danseur commence à penser à l'après Opéra de Paris. Il existe énormément de formations et un accompagnement est proposé aux danseurs qui veulent rester dans la compagnie, en tant que maîtres de ballet ou professeurs de danse ; d'autres reconversions sont complètement différentes.

**Mme Ariane Muraour, directrice des ressources humaines de l'Opéra national de Paris.** Nous accompagnons les danseurs dans leur reconversion, en lien avec la danse ou totalement différente – nous avons des partenariats avec des écoles –, sur une année ou plus.

**Mme Myriam Mazouzi, directrice de l'Académie de l'Opéra national de Paris.** Un danseur a par exemple effectué son année de reconversion à l'Académie en tant que metteur en scène en résidence.

**M. Erwan Balanant, président.** Il a trouvé le moyen de ne pas quitter l'Opéra ! Je reviens sur les VHSS. Comment les gérez-vous ? Comment les plaignants ou les victimes peuvent-ils signaler les faits ? Comment ces derniers sont-ils remontés et traités ? Quelles suites donnez-vous à ces signalements ?

**Mme Ariane Muraour.** Il existe plusieurs procédures, externes et interne. Les premières sont celles du signalement auprès des cellules du ministère de la culture et d'Audiens. Nous avons également une procédure interne de traitement de tous types de violence. Nous avons publié un petit guide, très clair, à destination de l'ensemble de nos salariés permanents et non permanents. Les personnes à qui ils peuvent s'adresser sont nombreuses : les référents en matière de violences au travail sont au nombre de trois pour la direction et deux représentants du personnel, sans oublier les représentants de proximité, les managers ou moi-même.

La saisine d'un référent n'est toutefois pas obligatoire : dès lors que nous recevons un signalement, une enquête interne est diligentée. Elle est effectuée par les référents violences, en toute confidentialité : après réception des témoignages, une enquête contradictoire est menée, avant l'établissement d'une conclusion. Les sanctions sont diverses, allant du rappel à l'ordre au licenciement.

**M. Erwan Balanant, président.** Cette procédure vaut-elle pour l'ensemble des salariés ?

**Mme Ariane Muraour.** Oui, tout à fait, elle concerne l'ensemble de nos salariés.

**M. Erwan Balanant, président.** Quel est le nombre de signalements annuels ?

**Mme Ariane Muraour.** En 2024, il y a eu huit signalements, dont deux sont encore en cours d'examen. Les années précédentes, ils étaient au nombre de cinq.

**M. Erwan Balanant, président.** Pendant le temps des enquêtes internes, êtes-vous parfois amenés à isoler des personnes ou à les séparer ?

**Mme Ariane Muraour.** Oui, à les protéger.

**M. Erwan Balanant, président.** Dans le cas de faits pénalement répréhensibles, vous est-il arrivé de transmettre à la justice ou de dialoguer avec les victimes pour savoir si elles le souhaitaient ?

**Mme Ariane Muraour.** Je n'ai pas l'ensemble des faits en tête car j'occupe mon poste depuis moins de deux ans. Mais je sais que des signalements à la justice ont déjà été faits.

**M. Erwan Balanant, président.** Les documents que vous nous avez remis font état de différents dispositifs en matière de prévention – dont notamment des rendez-vous à la machine à café, ce que je trouve assez malin.

Ces réunions sont-elles fréquentes ? Organisez-vous en complément des formations dédiées pour chacun des salariés ? Ceux d'entre eux qui sont davantage exposés à des risques bénéficient-ils d'une attention renforcée ?

**Mme Ariane Muraour.** Le but est de former 100 % de nos salariés.

Des formations adaptées et plus poussées sont organisées pour les managers et les référents. À ce stade, 84 % des salariés ont bénéficié d'une formation et l'effort sera poursuivi au cours des prochaines semaines.

Nous essayons de systématiser des formations récurrentes pour les personnes les plus exposées à des risques.

**M. Erwan Balanant, président.** L'association *Colosse aux pieds d'argile* dispense les formations au sein de l'École de danse. Qui assure la formation des autres salariés ?

**Mme Ariane Muraour.** Le groupe Egaé. Il est agréé par le ministère de la culture.

**M. Emeric Salmon (RN).** On a évoqué la retraite à 42 ans et demi, mais à quel âge entre-t-on à l'Opéra de Paris ? La formation est longue pour les jeunes. Sont-ils mineurs ou majeurs ?

Si certains sont très jeunes, ont-ils déjà un contrat de travail pendant leur période de formation ? Lors de nombreuses auditions précédentes, on a vu que le statut des personnes potentiellement victimes jouait un rôle important dans la survenance des VSS.

Des mesures spécifiques sont-elles prévues pour les jeunes ?

**Mme Élisabeth Platel, directrice de l'École de danse.** On peut présenter sa candidature à l'École de danse à partir de 8 ans, ce qui fait que les plus jeunes rentrent à 8 ans et demi.

Nous avons actuellement 153 élèves, dont seulement 5 sont majeurs. Le parcours de formation comprend six niveaux et les jeunes peuvent l'achever entre 16 et 18 ans.

Lorsqu'ils dansent, ils ont un contrat de travail avec l'Opéra, lequel procède à toutes les déclarations requises auprès de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), notamment en ce qui concerne le travail de nuit pour les enfants de moins de 16 ans.

**Mme Myriam Mazouzi.** Les trente jeunes artistes en formation à l'Académie ont un contrat de travail. Ils sont très majoritairement majeurs, même s'ils peuvent avoir seulement 18 ou 19 ans.

Comme ces jeunes gens viennent du monde entier, un accompagnement spécifique est organisé.

**M. Alexander Neef.** Je précise que cet accompagnement n'est pas seulement en français. Il est de plus en plus fait en anglais, car des artistes du monde entier viennent se former à l'Académie. Ils apprennent le français lorsqu'ils sont ici.

#### Présidence de Mme Sandrine Rousseau

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le rapport au corps est évidemment particulier dans la danse.

Le document que vous nous avez transmis indique qu'une réflexion est en cours sur la coordination d'intimité. Pourriez-vous nous en dire un peu plus ?

On sait que ce métier se développe beaucoup. La coordination d'intimité présente-t-elle des spécificités dans le domaine de la danse – qu'elle soit classique ou contemporaine – par rapport au cinéma ?

Il va falloir former davantage de personnes au métier de coordinateur d'intimité. Pensez-vous qu'il faut envisager cette formation de manière globale ou bien doit-on s'orienter vers une spécialisation pour la danse, d'une part, et pour le théâtre et le cinéma, d'autre part ?

**M. Martin Ajdari.** La coordination d'intimité est plus proche du monde du cinéma et du théâtre lorsqu'il s'agit de l'art lyrique, car il suppose une forme de mise en scène explicite. Cette dernière est beaucoup plus symbolique pour la danse. Les deux registres sont différents.

Nous avons commencé à travailler avec des coordinateurs d'intimité depuis deux ans, à l'occasion de productions lyriques dont le thème semblait s'y prêter plus particulièrement. En l'occurrence nous avons débuté avec *Salomé* – avec une mise en scène qui était assez affirmée...

Cela a aussi permis à l'ensemble des équipes artistiques de découvrir comment s'exprimer sur ce qui était auparavant relégué dans le domaine du non-dit et éventuellement de la gêne. Cela n'a pas été évident du tout pour les artistes, qu'ils soient employés de manière permanente par l'Opéra de Paris ou habitués à se produire sur différentes scènes dans le

monde. Leurs réactions ont été diverses, certains ne voyant pas l'intérêt de la coordination d'intimité, d'autres y trouvant un confort.

Nous souhaitons proposer une formation à la coordination d'intimité à nos salariés qui accompagnent la mise en scène, c'est-à-dire les assistants à la mise en scène et tous les personnels de la direction de la scène. Mais il faut aussi s'accoutumer à intégrer le travail de coordination d'intimité dans le processus de production. Nos artistes doivent s'habituer à ce que quelqu'un prenne contact avec eux pour leur demander si la mise en scène leur pose des problèmes et joue en quelque sorte le rôle de médiateur entre un interprète et un metteur en scène.

Dans le passé, des choses n'étaient pas dites parce que l'on n'osait pas. Les exigences artistiques primaient sur tout. Il faut donc essayer de favoriser cette appropriation progressive, surtout pour l'activité lyrique qui s'appuie sur une mise en scène plus explicite.

**M. Alexander Neef.** Au Canada, où se situait mon poste précédent, le recours à la coordination d'intimité était beaucoup plus courant bien avant 2020. L'Opéra de Paris a engagé une coordinatrice d'intimité pour la première fois lors de la production de *Salomé* pendant la saison 2022-2023.

Il y a une différence entre le ballet et le milieu lyrique. Dans ce dernier, la plupart des artistes sont des invités sous contrat pour une production spécifique pendant six à dix semaines, selon la durée des répétitions et le nombre de représentations. Du coup, on compose une équipe *ad hoc*. Ces artistes se connaissent souvent parce qu'ils ont chanté ensemble ailleurs, mais ils composent une nouvelle équipe avec un metteur en scène et un chef d'orchestre.

Il faut ensuite souligner que, dans le domaine lyrique, il y a toujours beaucoup de monde lors des répétitions – avec la distribution, le chef de chant qui joue du piano, le chef d'orchestre ou son assistant, le metteur en scène et son équipe, les accessoiristes, les techniciens et les régisseurs. Ce n'est donc pas toujours un cadre adapté pour travailler une scène intime.

Lors de la production de *Salomé*, la metteuse en scène avait des idées très spécifiques. Elle a travaillé à huis clos avec la chanteuse et une coordinatrice d'intimité, et c'est seulement lorsque la chanteuse s'est sentie à l'aise avec le résultat qu'elles l'ont montré aux collègues et à l'équipe.

C'était la première fois que l'on travaillait ainsi et ce processus a été assez fructueux pour prendre en compte le consentement. Les rapports de pouvoir sont très importants dans une mise en scène. Désormais il ne s'agit plus seulement d'exécuter les demandes d'un metteur en scène ou d'un chef d'orchestre : il faut aller vers ce qui ressemble à un dialogue, et la coordinatrice d'intimité a certainement facilité ce processus.

**M. José Martinez.** S'agissant de la danse, nous avons fait appel à un coach d'intimité pour la première reprise du ballet *Mayerling*. Il était interprété par des danseurs expérimentés, qui avaient l'habitude de travailler ensemble depuis des années. Ils ont indiqué par la suite qu'ils n'avaient pas ressenti le besoin d'avoir un tel coach, mais qu'ils se sentaient à l'aise car ils avaient quelqu'un avec qui ils pouvaient parler.

C'est selon moi beaucoup plus positif pour des danseurs plus jeunes, par exemple lors de ballets comme *Barbe-Bleue* mis en scène par Pina Bausch, où il y a une certaine violence. Cela leur permet d'analyser le mouvement et de ne pas s'en tenir à leur première impression.

Dans le cas de *Barbe-Bleue*, l'équipe était très pédagogue et très à l'écoute des danseurs et il n'y a pas eu de problèmes. Mais lors de discussions avec des jeunes danseurs, j'ai appris qu'ils s'étaient sentis très gênés lors des auditions pour le ballet *Kontakthof*, car on leur demandait d'être nus lors d'une partie du spectacle. Il n'y avait pas eu d'échanges sur ce point au préalable et ils se sont sentis forcés de le faire pour être choisis. Il s'agissait d'une audition de danse, mais avoir un coach d'intimité aurait été très utile.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous souhaiteriez qu'un coach d'intimité soit présent dès les auditions ?

**M. José Martinez.** Il faudrait employer un coach d'intimité lorsque sa présence est nécessaire en raison du thème abordé dans la pièce ou des choses à faire. Il n'est pas indispensable d'y recourir de manière systématique lors de toutes les auditions.

Celles-ci constituent le premier moment où s'établit un rapport direct. Lorsque c'est une reprise, on sait déjà de quoi il s'agit. Mais c'est différent pour une création, car le travail se fait au fur et à mesure.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les artistes invités sont nombreux en matière lyrique. Le travail de prévention et de formation que vous faites depuis quelques années pour vos salariés peut être mis à mal si des invités n'ont pas les mêmes pratiques et le même niveau d'exigence que ceux que nous essayons d'avoir en France.

Comment faites-vous face à une telle situation ? Pratiquez-vous des « mises au point » avec les invités, qu'il s'agisse d'un chorégraphe, d'un chanteur ou d'une équipe ? Êtes-vous en mesure de mettre fin à une collaboration si vous estimez que cela ne se passe pas comme vous le souhaitez ?

**M. Alexander Neef.** Tout à fait. L'écoute des équipes de la maison est vraiment primordiale. Il faut établir une relation de confiance. Dans le cas du lyrique, cette relation est nouée plutôt entre moi-même et les différents directeurs qui représentent les directions artistiques et leurs équipes, afin que l'information remonte et que l'on puisse agir.

Nous y avons beaucoup travaillé depuis mon arrivée, afin que le régisseur d'une production n'hésite pas à m'alerter par appel téléphonique, courriel ou texto quand des comportements posent problème. J'ai reçu dans mon bureau des chanteurs lyriques qui ne se sont pas conduits comme il le fallait et je leur ai expliqué qu'il fallait changer de comportement, faute de quoi, soit l'on se séparerait immédiatement, soit ils ne seraient plus invités.

Dans un cas, une personne n'a plus été invitée. Les équipes sont de moins en moins disposées à accepter des comportements de chefs d'orchestre, de metteurs en scène et de chanteurs stars qui ont été tolérés pendant très longtemps. Elles ne veulent plus travailler de cette manière et il faut que la direction les soutienne. Peu importe que la personne soit connue ou dispose d'un certain pouvoir : un mauvais comportement doit être sanctionné.

À la fin de l'année dernière, un costumier a eu un comportement très inapproprié envers une chanteuse et il a été interdit d'accès le jour même. Ce travail m'incombe souvent, mais je l'assume.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'augmentation du niveau d'exigence est-elle également perceptible dans les autres grandes scènes internationales ? Sommes-nous

précurseurs ou simplement au même niveau que les autres ? Votre expérience ainsi que celle de M. Martinez sont intéressantes à cet égard.

**M. Alexander Neef.** De manière générale, le monde anglophone avait quelques années d'avance. Mais on a désormais atteint le même niveau d'exigence quasiment partout en Europe. C'est un changement générationnel. Dans le domaine du spectacle vivant, on crée des œuvres avec des artistes et les plus jeunes prennent le relais. Les nouvelles générations d'artistes traitent des répertoires qui sont de plus en plus anciens. Cela produit une tension lorsqu'ils travaillent avec des metteurs en scène qui sont un peu plus âgés et dont les comportements ne correspondent plus toujours aux attentes actuelles. Il faut désormais faire davantage preuve de pédagogie et traiter les troupes de manière un peu différente.

Ces cas se sont manifestés tant dans le domaine lyrique que dans celui de la danse. Il faut que la direction s'en occupe, sinon ce sont les salariés qui le feront, sous une forme potentiellement plus conflictuelle dans la salle de répétition. Nous devons accompagner tous les protagonistes.

La direction et les salariés n'acceptent plus l'idée selon laquelle la liberté du créateur suppose de tout permettre. On peut créer avec beaucoup de succès en respectant un cadre prédéfini par le règlement intérieur et en se comportant d'une manière digne des œuvres.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous aviez depuis de nombreuses années un partenariat avec la Maîtrise des Hauts-de-Seine. Vous avez suspendu cette collaboration depuis la rentrée 2024. Une enquête interne a été mise en place au sein de cette maîtrise, mais on peut douter qu'elle soit suffisante au vu de l'audition de son président et de sa directrice administrative et financière.

Disposez-vous d'éléments supplémentaires sur les conclusions de cette enquête, qui ne nous ont pas encore été transmises ? Comment envisagez-vous la suite avec cette institution ?

**M. Alexander Neef.** Nous avons en effet un partenariat avec la Maîtrise des Hauts-de-Seine depuis trente ans et elle a répondu à nos besoins pour les chœurs d'enfants et pour les solistes enfants.

Nous avons appris l'affaire par la presse en juillet, comme tout le monde. Nous nous sommes interrogés sur la nature de notre relation et nous avons préféré suspendre le partenariat par prudence, en attendant que la maîtrise nous apporte des précisions. J'estime que la gravité des faits publiés par la presse méritait qu'on les considère sérieusement. À partir de la rentrée, nous avons eu recours à des solistes et à un chœur d'enfants allemands pour *La Flûte enchantée*.

La Maîtrise des Hauts-de-Seine a lancé un audit interne, dont les résultats nous ont été présentés au mois de novembre. Ne jugeant pas suffisant le périmètre de cet audit, nous avons maintenu la suspension. La Maîtrise a donc été de nouveau remplacée pour la production de *La Petite Renarde rusée*, de Janáček. Cela a été un peu plus compliqué, car nous avons dû faire venir une maîtrise tchèque pour ce répertoire plutôt rare en France. Mais nous avons assumé cette décision parce que nous n'avons pas jugé satisfaisantes les conclusions qui nous ont été présentées.

Nous attendons toujours des nouvelles de la Maîtrise des Hauts-de-Seine au sujet de ce qui est reproché à son directeur et de l'engagement d'un processus d'enquête interne. C'est ce que nous avons exigé du président du conseil d'administration de la maîtrise. S'il nous

arrivait la même chose, nous mènerions évidemment une enquête interne. C'est une démarche normale et l'absence de volonté de s'y engager nous amène à nous interroger.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous dites que vous avez reçu les résultats d'un audit en novembre. Sauf erreur de ma part, lors de leur audition les responsables de la Maîtrise nous ont répondu que les conclusions de l'audit n'avaient pas été rendues. Cela pose un petit problème car ils témoignaient devant une commission d'enquête parlementaire.

Pourriez-vous nous transmettre les éléments qui vous ont été fournis et que l'on n'a visiblement pas souhaité nous remettre juste avant les fêtes de fin d'année ?

**M. Martin Ajdari.** Ils nous ont présenté des résultats de leur audit. Mais je ne suis pas certain que ce dernier était terminé et qu'il ne restait pas encore des éléments à recueillir. Les résultats nous ont été présentés oralement, dans le bureau d'Alexander Neef – cette précision est peut-être utile.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Elle est très utile.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment faites-vous lorsqu'il faut travailler avec des enfants ? Avez-vous recours régulièrement aux services de coachs d'enfant ? Disposez-vous de telles compétences au sein de votre personnel ?

**M. Alexander Neef.** De manière générale, deux catégories d'enfants travaillent à l'Opéra de Paris : ceux de l'École de danse et les autres enfants, qui font pour l'essentiel partie des maîtrises. Ces derniers viennent avec leur propre encadrement mais sont aussi accompagnés par les équipes maison, notamment par les régisseurs de scène.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'Opéra de Paris ne compte donc pas de coach d'enfant dans son personnel permanent. Êtes-vous en mesure d'en proposer un lorsqu'une maîtrise n'en dispose pas ou n'a pas d'accompagnement spécifique ?

Je pose cette question car nous explorons l'ensemble du champ des possibles pour prendre toutes les mesures législatives nécessaires pour protéger au mieux les personnes.

**M. Alexander Neef.** Toutes les maîtrises avec lesquelles nous travaillons viennent avec leur encadrement – normalement leur chef de chœur pour l'encadrement musical mais aussi des encadrants administratifs.

**Mme Myriam Mazouzi.** S'agissant de l'Académie, l'orchestre lyrique a recruté une dizaine d'animateurs pour accompagner les quatre-vingts enfants qui participent au programme Apprentissage de l'orchestre (ADO). Ces animateurs ont bénéficié d'une formation dispensée par *Colosse aux pieds d'argile* au sujet des violences mais aussi du harcèlement entre enfants. Nous sommes donc attentifs à la formation des personnes qui encadrent des enfants – y compris lorsqu'elles sont en CDD.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'Opéra de Paris dispose depuis longtemps d'une école de danse, mais il n'en a pas dans le domaine lyrique. Pourrait-on en créer une, sans pour autant prendre des élèves très jeunes ? C'est déjà ce que fait l'Académie d'une certaine manière. Cela permettrait de transmettre la culture musicale.

Compte tenu des questions posées par le recours aux maîtrises, avez-vous réfléchi depuis juillet dernier à la possibilité de créer une telle école ou votre propre maîtrise ? Cela

serait sans doute très compliqué et très dispendieux. On ne va pas creuser votre déficit alors même que vous nous avez indiqué que vous étiez en train d'atteindre vos objectifs financiers...

**M. Alexander Neef.** Il faut peut-être d'abord revenir sur le parcours de formation d'un chanteur lyrique soliste. Les chœurs d'enfants ou les solistes enfants sont utilisés de manière très spécifique, dans les opéras où ils sont prévus. Mais il n'y a pas de chemin direct amenant un enfant qui chante à devenir un chanteur adulte. La formation des enfants peut préparer à une formation lyrique d'adulte, mais cette dernière ne peut débiter avant que la voix adulte soit définitivement formée, c'est-à-dire à 17 ou 18 ans pour les garçons – et c'est un peu la même chose pour les femmes. Dans le monde entier, la formation préprofessionnelle et professionnelle est alors assurée par les conservatoires.

C'est un chemin plus tortueux que celui assez direct de la danse, qui commence à l'âge de 8 ou 9 ans, voire avant. Il en est de même pour les instrumentistes, qui débiter à 5 ou 6 ans. Pour un artiste lyrique professionnel, cela commence vraiment beaucoup plus tard.

**Mme Myriam Mazouzi.** Une fois que l'on a suivi tout le parcours en conservatoire, on peut passer des auditions pour entrer à l'Académie en tant que musicien ou que chanteur. C'est le volet formation professionnelle de l'Académie.

Elle a un autre volet qui consiste à prodiguer une éducation artistique et culturelle. Beaucoup d'enfants y participent, mais ils viennent avec leurs encadrants, très souvent dans le cadre d'un parcours scolaire ou de l'ADO.

Nous avons lancé ce dernier programme il y a un an et il participe d'une réflexion sur l'orchestre et les musiciens de demain. Il repose sur un partenariat avec une douzaine de conservatoires où l'on organise une pratique musicale collective, en espérant bien que dans dix ans des musiciens qui ont suivi ce parcours feront partie de l'orchestre de l'Opéra. C'est aussi à ce titre que nous sommes attentifs à la formation sur les VSS.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Estimez-vous que la formation dispensée par les conservatoires et les centres de formation va suffisamment loin s'agissant du corps, des VSS et des droits des artistes ? Lors de l'audition de représentants des conservatoires, on a vu que le niveau d'exigence variait selon le type de formation. Qu'en pensez-vous ?

**Mme Myriam Mazouzi.** Je ne peux pas me prononcer sur ce point car, si je sais ce que nous faisons, je ne dispose en revanche pas d'une vision claire de ce qui est fait dans les conservatoires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il me semble que vous n'avez pas encore abordé la santé mentale des personnes dans un milieu très compétitif et extrêmement exigeant, tant du point de vue technique qu'artistique.

On a bien vu au cours de différentes auditions qu'il y avait un sujet de santé mentale, car certaines personnes étaient sous pression – notamment parce que d'aucuns exercent une pression exagérée, de manière toxique. Or certaines personnes y sont davantage sensibles que d'autres, et ce indépendamment du talent.

Par-delà les dispositifs destinés à lutter contre les violences, avez-vous mis en place des dispositifs d'accompagnement de la santé mentale ?

**Mme Ariane Muraour.** Nous avons créé une sous-commission de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) au sein de la commission santé et sécurité du comité social et

économique (CSE). Le champ des RPS est très large puisqu'il englobe les violences mais aussi les problèmes de santé mentale.

Cette sous-commission fonctionne de manière paritaire. Elle comprend des représentants du personnel élus et des représentants de la direction, tout en associant la médecine du travail et l'assistante sociale.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela fait partie de vos missions, j'entends bien, mais avez-vous mis en place des dispositifs particuliers pour anticiper d'éventuels problèmes de santé mentale ?

**M. José Martinez.** Un pôle santé a été créé pour les danseurs, avec un médecin qui dispose d'une équipe de vacataires comprenant notamment des physiologistes et des ostéopathes. Une psychologue participe aussi à cet accompagnement. Il est d'ailleurs plus facile pour certains danseurs d'aller la voir que de parler à un supérieur hiérarchique. Les personnels du pôle santé accompagnent beaucoup de danseurs, en toute discrétion par rapport à l'encadrement.

**M. Martin Ajdari.** Plus largement, nous essayons de systématiser les entretiens annuels individuels pour tous les salariés permanents, qu'ils soient ou non artistes, tandis que nous avons un dispositif spécifique pour les danseurs car ils sont soumis à un risque particulier.

La commission paritaire de prévention des RPS permet d'avoir un maillage aussi complet que possible de l'établissement, au sein duquel les représentants des salariés ont par ailleurs historiquement une présence assez forte. Ils jouent le rôle de relais de leurs collègues.

Nous devons être plus vigilants et progresser en ce qui concerne les intermittents ou les artistes qui interviennent de manière plus ponctuelle. Ils sont peut-être moins informés sur les circuits d'alerte et, par définition, n'ont pas d'entretien annuel individuel.

Les représentants des salariés attirent parfois notre attention sur la situation de salariés non permanents et nous avons une marge de progression pour mettre davantage à disposition de ces derniers des mécanismes divers et variés de recueil d'alerte.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment le risque de blessure des danseurs et des chanteurs est-il géré ? Peut-il être pris en charge par la sécurité sociale dans le cadre d'une incapacité totale de travail (ITT) ?

Par ailleurs, une décision d'interruption d'une production en raison de faits délictuels ou que vous jugeriez inadmissibles pour votre institution peut-elle être couverte par une assurance ? Le risque est-il suffisamment pris en compte ou des évolutions sont-elles nécessaires ?

**M. Alexander Neef.** Il ne nous est jamais arrivé d'interrompre une production. L'enjeu est crucial pour nous, tant sur le plan commercial qu'artistique. Pour une production lyrique, l'approche consiste à remplacer la personne malade. Cela peut être difficile, surtout à la dernière minute, mais cela nous arrive, par exemple quand un chanteur soliste tombe malade la veille de la première. Celle-ci aura bien lieu, avec un remplaçant ; parfois, le rôle est joué par l'assistant à la mise en scène tandis que le chanteur chante depuis le proscenium. Cela nous oblige à bricoler un peu mais nous y parvenons.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Lorsqu'une coproduction repose sur un artiste – metteur en scène, chorégraphe ou chanteur principal –, toute l'économie du projet dépend

de lui. Il peut arriver que vous décidiez d'arrêter la production en raison de faits commis par cette personne, qu'ils soient pénalement répréhensibles ou que vous les jugiez inadmissibles sur un plan moral. Un tel risque peut-il être couvert par les assurances ?

**M. Martin Ajdari.** Il faudrait pour cela que le risque soit assurable, ce qui suppose un nombre de cas conséquent. Je ne suis pas sûr de trouver un assureur qui accepte de le couvrir. De plus, l'existence d'une assurance ne nous empêcherait pas d'annuler une production si sa figure emblématique s'était livrée à des faits inacceptables pour le théâtre ; nous aurions alors à en assumer les conséquences économiques, même si elles sont lourdes. S'il était envisageable de recourir à une assurance à des conditions économiques correctes, nous pourrions l'assumer, mais ce serait une simple modalité économique de la décision radicale que nous devrions prendre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au cinéma, une offre assurantielle se met en place qui permet d'assurer pendant cinq jours, à hauteur de 500 000 euros, l'interruption d'un tournage le temps d'une enquête. Avez-vous déjà eu des discussions avec les assureurs en ce sens ?

**M. Martin Ajdari.** La question ne s'est pas posée mais nous sommes prêts à y réfléchir si des dispositifs d'assurance existent.

S'agissant de la sécurité, l'Opéra de Paris, en tant qu'EPIC – établissement public industriel et commercial –, relève du droit du travail de droit commun. À ce titre, il a une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés concernant l'ensemble des risques. Le théâtre lyrique et le ballet sont des activités risquées : blessures pour les danseurs ; troubles musculo-squelettiques, acoustiques, auditifs pour les musiciens ; exposition chimique et risques optiques importants en raison des projecteurs ; risques de chute d'objets ou de chute des salariés en coulisses, parce qu'ils sont concentrés sur leur activité alors qu'ils sont dans une semi-obscurité, ou sur scène, parce qu'ils sont surexposés à la lumière, avec des décors souvent volumineux et lourds en mouvement au-dessus de leur tête. L'environnement présente des risques, que l'on essaye de traiter de la façon la plus systématique et professionnelle dans le cadre de l'ensemble des dispositifs que le droit du travail prévoit et que nous renforçons parce que nous avons une exposition plus forte.

Nous avons d'ailleurs un taux d'accident du travail supérieur à la moyenne, ce qui n'est pas très surprenant : pour un danseur, chaque blessure est un accident du travail ; dès qu'un danseur ressent une douleur ou subit une blessure, on lui recommande de s'arrêter pour ne pas l'aggraver et pour se soigner. La prise en compte de la notion de sécurité, dans toutes ses dimensions, est de plus en plus systématique. Les risques psycho-sociaux et les VHSS s'inscrivent pleinement dans l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés.

Enfin, dans le questionnaire qui nous a été adressé, il nous était demandé si certains dispositifs pouvaient être améliorés. Les échanges que nous avons eus avec la Maîtrise des Hauts-de-Seine et les différents signalements auxquels nous sommes confrontés nous amènent à penser qu'il serait utile d'instituer un mécanisme public de reconnaissance de la qualité de tel ou tel organisme pour enquêter ou pour conseiller en cas de signalement de VHSS. Cela permettrait de lever le doute ou la suspicion sur la légitimité de l'organisme en question.

Il serait également intéressant, même si cela relève moins de la loi que du développement d'un outil, de proposer à la multitude d'intervenants ponctuels qui viennent sur les plateaux, dans les théâtres, de suivre une formation en ligne qui leur donnerait des bases minimales en la matière.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il existe un excellent Mooc – *Massive Open Online Course*, ou cours en ligne ouvert à tous – intitulé « Violences sexuelles et sexistes au travail », créé par Céline Leborgne-Ingelaere, chercheuse en droit à l’université de Lille. Il faudrait vérifier s’il est toujours en ligne.

**Mme Myriam Mazouzi.** Il serait par ailleurs utile pour l’établissement de disposer des remontées statistiques annuelles de la cellule d’écoute et d’alerte du ministère de la culture.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour répondre à Mme Mazouzi, nous nous posons la question de savoir comment les signalements peuvent déclencher des enquêtes. Si dix signalements concernant un même théâtre sont enregistrés, cela peut nous alerter. Ce point n’est pas complètement traité et nous devons sans doute y réfléchir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie chaleureusement pour le temps que vous nous avez consacré et pour votre disponibilité.

\*

\* \*

#### **46. Audition, ouverte à la presse, de M. Éric Ruf, administrateur général de la Comédie française et M. Michel Roseau, directeur général (lundi 13 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le théâtre ne semble pas épargné par le fléau des violences et du harcèlement sexistes et sexuels, comme l’a montré l’émergence du mouvement MeTooThéâtre, qui a d’ailleurs eu pour origine des accusations de violences à l’encontre de l’un de vos pensionnaires.

En tant qu’institution publique de premier plan, la Comédie française porte à mon sens une responsabilité particulière en matière de lutte contre les violences, en particulier sexistes et sexuelles. Comment appréhendez-vous ces problématiques, notamment dans la programmation des œuvres et dans le recrutement des comédiens qui forment la troupe ? Monsieur Ruf, avez-vous eu à gérer vous-même des cas de violences depuis que vous en êtes l’administrateur général ? Avez-vous déployé un plan de lutte contre les violences au sein de l’institution ?

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu’elle est retransmise en direct sur le site de l’Assemblée nationale.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d’enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Éric Ruf et M. Michel Roseau prêtent serment.)*

**M. Éric Ruf, administrateur général de la Comédie française.** La Comédie française occupe une place singulière dans le paysage théâtral français. C’est une très vieille maison, fondée par décret royal en 1680. Elle s’organise autour d’une société dite « de talents », la Société des comédiens français. Ses statuts ont été revus par Napoléon, et plus récemment par un décret de 1995 qui en a fait un établissement à caractère industriel et commercial (EPIC).

L'une de ses missions est de présenter le répertoire, dans une acception très large, c'est-à-dire les textes classiques français, mais aussi européens, depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours. J'ai aussi la responsabilité d'abonder ce répertoire ; on saura dans cinquante ou cent ans si ces nouvelles œuvres sont devenues, ou pas, des classiques.

Pour présenter ce répertoire, nous jouons en alternance quatre spectacles par semaine, un cinquième étant en répétition. Nous jouons neuf fois par semaine, sans jamais de relâche, puisque nous jouons samedi et dimanche en matinée et en soirée, ainsi que le lundi, jour où les théâtres sont généralement fermés. Nous disposons aussi du théâtre du Vieux-Colombier, qui joue en série, du mardi au dimanche, et du Studio-Théâtre, au Carrousel du Louvre, qui joue du mercredi au dimanche. Le Vieux-Colombier est une société anonyme par actions simplifiée, tandis que le Studio-Théâtre est une société anonyme. Au total, nous donnons près de 900 représentations par an, si l'on additionne les représentations parisiennes, les représentations hors les murs et les tournées en France et à l'étranger. Faire rayonner le répertoire est en effet l'une de nos missions.

Pour assurer ce nombre impressionnant de 900 levers de rideau, il faut une troupe. Celle de la Comédie française est la plus ancienne en activité au monde. Elle est constituée au maximum d'une quarantaine de sociétaires et d'une trentaine de pensionnaires, avec une dizaine d'académiciennes et d'académiciens, qui viennent la renforcer grâce à des contrats de professionnalisation de onze mois. Nous comptons entre soixante-dix et quatre-vingts métiers du théâtre. La Comédie française offre donc un modèle de permanence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un tel nombre de représentations, c'est une performance !

Qu'avez-vous mis en place pour prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) ? Une troupe comme la vôtre, qui rassemble des jeunes et des moins jeunes, des hommes et des femmes, peut ressembler à une famille, avec tout cela que cela implique de risques de non-dits et de tensions. Comment gérez-vous ces aspects ?

**M. Éric Ruf.** Le modèle de la permanence a bien des avantages : personne ne subit la pression de devoir retrouver un autre contrat précaire, personne ne dépend d'une seule personne.

Depuis 1681, il y a une autogestion de la troupe. L'administrateur ou l'administratrice engage les pensionnaires, mais la suite de leur carrière au sein de la troupe, leur cooptation éventuelle au sociétariat, leur départ ou leur mise à la retraite sont décidés par leurs pairs : la carrière d'un comédien à la Comédie française dépend d'un comité paritaire, qui réunit dix personnes et qui, chaque année, passe en revue l'ensemble de la troupe et juge l'ensemble de leur travail. C'est évidemment un exercice subjectif : il n'est pas simple de décrire la qualité d'un acteur. Chaque spectateur, chaque comédien peut avoir des avis différents : c'est pour cela que dix personnes en décident. Je préside ce comité d'administration, aux côtés du doyen d'activité – ou de la doyenne, Claude Mathieu jusqu'à récemment. Trois sociétaires et un suppléant sont élus par l'assemblée des sociétaires ; trois autres, ainsi qu'un suppléant, sont nommés par l'administrateur. Nous essayons de trouver des critères les plus objectifs possibles dans cette matière qui l'est peu.

Je précise qu'il existe aussi, aux côtés des quelque 400 permanents, un volet d'intermittence à la Comédie française, avec une soixantaine d'emplois à temps plein.

Mais le modèle étant bien celui de la permanence, nous sommes beaucoup moins soumis à la précarité que d'autres.

Bien sûr, chaque modèle est perfectible – je ne suis pas sûr qu’il en existe un qui protège absolument toutes et tous. En l’occurrence, la permanence rend la maison hiérarchique, pas forcément en raison du statut, plutôt de l’ancienneté.

Dans la troupe, les âges s’échelonnent de 21 à 87 ans : il y a des différences de génération, donc de tropismes, et aussi de conscience des choses. On pourrait parfois s’appuyer sur le fait que certains sont là depuis très longtemps pour justifier certains comportements qui ne sont pas les bons – « *il a toujours été comme ça* », ce genre de phrases récurrentes insupportables. Il n’est pas toujours évident de tout mettre dans le bon sens. Mais nous travaillons aussi systématiquement sous le regard des unes et des autres. La troupe est un collectif : s’il faut parler de famille, terme un peu usurpé à mon sens, c’est plutôt pour souligner la capacité à s’y dire franchement les choses et à s’y réveiller les uns les autres. C’est quelque chose que certaines familles arrivent à faire. C’est un atout.

Des jeunes arrivent chaque année à la Comédie française, avec leurs préoccupations, qu’ils savent défendre de façon forte et scrupuleuse : cela nous réveille aussi. Les jeunes qui sortent d’école et qui entrent à l’Académie de la Comédie française sont une sorte de cure de jouvence pour nous.

Mais tout cela reste insuffisant, et nous avons mis en place des structures spécifiques. Nous disposons d’abord d’une infirmière à plein temps ; un médecin du travail et une assistante sociale sont là une journée par semaine. Elles sont très éclairées et très scrupuleuses sur les questions de VSS.

Nous avons aussi installé un collectif de référentes et de référents. Ils sont au nombre de dix pour l’EPIC Comédie française ; il y a aussi une référente pour le Vieux-Colombier et une autre pour le Studio-Théâtre. Il y a huit référentes et référents dans la troupe. Ils sont paritaires, témoignent de la diversité, et appartiennent à tous les secteurs d’activité – administratif, technique, artistique.

Enfin, depuis quatre ans maintenant, avec l’aide d’un prestataire extérieur spécialisé dans la prévention des discriminations et des violences et du harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), nous avons dispensé à l’ensemble des salariés des formations qui durent une journée – une demi-journée sur les VHSS et une demi-journée sur les discriminations. Les référentes et les référents ont bénéficié d’un cycle de formation supérieur, plus spécialisé, afin qu’ils puissent gérer des situations qui sont toujours difficiles.

**M. Michel Roseau, directeur général de la Comédie française.** Au total, au cours des trois dernières années, plus de 2 000 heures de formation ont été consacrées aux VHSS. L’ensemble des salariés des secteurs techniques et administratifs comme des comédiens les ont suivies, y compris, pour le premier module, l’administrateur général et moi-même.

Je précise que le collectif de référents compte légèrement plus de femmes que d’hommes, ce qui est normal compte tenu du sujet : pour les comédiens, il y a six femmes et deux hommes.

Nous insistons aussi beaucoup, dans les instances sociales et dans la communication interne, sur le fait que chaque victime de violence sexiste ou sexuelle a totale liberté pour choisir un référent, en fonction de ses affinités – beaucoup de liens se créent au fil des années entre techniciens, administratifs, comédiens. Un salarié des services comptables peut parfaitement faire appel à un comédien, et inversement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les référents ont-ils l'obligation de faire remonter l'information ? Comment ces signalements sont-ils traités ?

Combien de signalements avez-vous reçus, et pouvez-vous en dresser une typologie ? Quelles suites ont été données ?

Avez-vous eu à gérer des faits graves ? L'enquête interne a-t-elle suffi, sans que les faits n'aient été connus à l'extérieur du théâtre ?

**M. Éric Ruf.** Oui, bien sûr, en onze ans d'administration, j'ai eu à en gérer. Nous faisons toujours la même chose. Les référentes et les référents ne sont pas là pour traiter les situations, malgré leur formation, mais au contraire pour considérer, pour écouter et pour faire remonter l'information. Ensuite, nous faisons comme tout le monde, j'imagine : des auditions, une enquête interne, avec des questions prédéfinies, les mêmes pour tout le monde. On demande aux gens de parler, en essayant de les rassurer au maximum, on fait attention à ce qu'ils aient écrit exactement ce qu'ils voulaient dire. Nous avons ensuite des décisions à prendre, en fonction de la gravité des faits. Il y a eu des départs. Et il nous est arrivé d'utiliser l'article 40 quand vraiment la chose nous dépassait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Marie Coquille-Chambel a dénoncé une situation qui concerne le comédien Nâzim Boudjenah. Il a été condamné à six mois d'emprisonnement avec sursis probatoire et une obligation de soins pour des menaces de mort. Il est mis en examen pour viol. Il se trouve qu'il m'a également menacée de mort, ce qui m'a poussée à porter plainte contre lui : ces menaces étaient sérieuses, et s'ajoutaient à celles qui avaient été précédemment dénoncées. Je l'ai rencontré en bas de l'Assemblée nationale, ce qui est une situation dont vous conviendrez qu'elle est particulière.

Pouvez-vous me confirmer qu'il a été reconduit comme salarié de la Comédie française ?

**M. Éric Ruf.** Je ne sais pas à quel point je peux entrer dans les détails concernant une procédure en cours. Les faits supposés se sont déroulés en dehors de la Comédie française et ne relèvent donc pas de ma responsabilité. Cela étant, ils sont suffisamment graves pour que je m'en sois préoccupé dès le départ. Lorsque j'en ai eu connaissance, je les ai instruits et j'ai alerté. J'ai décidé d'appliquer une sorte de mesure d'éloignement pour qu'aucun salarié ne soit en contact avec cette personne le temps que l'affaire soit jugée – mais la justice est lente, malheureusement. Ce salarié n'a pas rejoué depuis lors à la Comédie française.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quel est son statut aujourd'hui ?

**M. Éric Ruf.** Il est pensionnaire de la Comédie française.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il y a déjà eu une condamnation.

**M. Éric Ruf.** Oui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le procès que j'ai intenté contre lui se tiendra le 6 juin prochain.

**M. Éric Ruf.** Je l'ignorais.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Manifestement, ce pensionnaire est violent ; il a fait l'objet de condamnations ; il est au cœur de plusieurs affaires. Toutefois, il

demeure en place. J'entends que vous avez pris une sanction, à savoir une mesure d'éloignement.

**M. Éric Ruf.** Ce n'est pas une sanction.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quel est le statut des comédiens de la Comédie française ? Leur contrat est-il à durée indéterminée, est-il renouvelable ?

**M. Éric Ruf.** Les pensionnaires bénéficient d'un CDI de droit commun, renouvelé d'année en année à l'issue de l'appréciation du comité d'administration, qui passe en revue l'ensemble de la troupe pour jauger le travail des uns et des autres.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment un CDI peut-il être renouvelé chaque année ? Ces termes paraissent contradictoires.

**M. Michel Roseau.** C'est un CDI, mais les pensionnaires comme les sociétaires font l'objet, chaque année, d'une revue par le comité d'administration sur la qualité de leur travail artistique. En cas d'évaluation négative, des discussions peuvent avoir lieu avec le ou la pensionnaire pour envisager son avenir en dehors de l'institution, dans le respect du code du travail. En revanche, les sociétaires ne sont pas salariés du théâtre. Ils ont un statut *sui generis*, puisqu'ils sont membres de la Société des comédiens français et sont nommés par le ministre de la culture sur proposition de l'administrateur général et après avis du comité d'administration. Leur statut ne relève pas des catégories courantes du droit du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Concrètement, comment décidez-vous de faire partir un pensionnaire ? Le contrat de ce dernier n'est pas renouvelé, à la suite d'un avis défavorable du comité ?

**M. Éric Ruf.** Lorsque j'évoquais ces départs, tout à l'heure, je parlais de l'ensemble des salariés, toutes catégories confondues. La décision dépend de la gravité des faits prouvés, matérialisés, qui ont eu lieu au sein de notre institution.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous vous cantonnez aux faits ayant eu lieu en votre sein ? Le fait de rester dans la troupe malgré une condamnation pour des actes perpétrés à l'extérieur ne nuit pas à l'image de la Comédie française ?

**M. Éric Ruf.** Je ne suis pas un spécialiste mais il me semble qu'en droit, le risque pour l'image doit être avéré ; il ne peut pas être apprécié *a priori*. Pour l'instant, tel n'est pas le cas. Il n'y a pas d'impossibilité de jouer – laquelle pourrait résulter, par exemple, de manifestations.

**M. Michel Roseau.** Le droit du travail offre des possibilités d'agir pour licencier un salarié qui aurait été l'auteur de comportements déviants au sein du théâtre : je pense, par exemple, à des outrages sexistes ou des actes de harcèlement sexuel ou moral. Nous avons eu à connaître de tels faits de harcèlement et avons licencié pour cette raison deux personnes, qui n'étaient pas des comédiens. Nous sommes entourés de conseils juridiques qui connaissent parfaitement la jurisprudence des plus hautes juridictions judiciaires. Pour des faits allégués commis à l'extérieur du théâtre, vis-à-vis de personnes qui n'en sont pas salariées, nous ne disposons pas de motif de nature à justifier des sanctions disciplinaires. Il reste la possibilité de prononcer un licenciement sur un terrain non disciplinaire, pour une cause réelle et sérieuse. En la matière, le critère est le trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise. Aux yeux de la jurisprudence, qui est très restrictive, l'atteinte à l'image ne constitue pas un trouble objectif car ce dernier doit être matérialisé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il vous appartient aussi d'assurer la protection des salariés. Une personne qui a été condamnée pour violences et menaces de mort peut représenter un danger pour eux. Vous avez d'ailleurs pris la décision de ne pas le faire jouer depuis lors.

**M. Éric Ruf.** Oui, mais, en dehors de la condamnation, cela s'explique surtout par le fait qu'une procédure est en cours pour des faits très graves. J'attends la fin de cette procédure, qui éreinte tout le monde.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être aurez-vous une bonne raison de prendre une décision le 6 juin.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quelle est la nature du contrat d'un sociétaire ? Vous pouvez l'appeler si vous avez besoin de lui ?

**M. Éric Ruf.** En tant qu'artiste, il est convoqué par l'administrateur, dans le cadre de sa programmation, exactement au même titre qu'un pensionnaire. Il n'y a plus du tout de hiérarchie entre un pensionnaire et un sociétaire : leur service artistique est considéré de la même façon. Les contrats diffèrent parce que, lorsqu'il est coopté, le sociétaire signe un premier contrat de dix ans. Si, à ce moment-là, il est pensionnaire depuis sept ans, par exemple, il lui reste trois ans à faire. Ensuite, les contrats sont d'une durée de cinq ans – ce qui constitue une protection. Au bout de trente ans, leur contrat est renouvelé chaque année, comme celui des pensionnaires.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour sourire, je dirais que le pensionnat s'apparente un peu au petit séminaire. Une fois qu'on est sociétaire, on a le statut de salarié.

**M. Éric Ruf.** Les pensionnaires constituent plutôt notre « vivier » !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons auditionné plusieurs institutions qui ont eu à gérer des cas un peu similaires. Beaucoup ont décidé de prononcer un licenciement, quitte à être confronté à une procédure prud'homale. Elles assument ce risque au nom de la priorité donnée à la lutte contre les violences, en particulier contre les violences faites aux femmes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais aborder la question du rapport au corps, qui est essentielle dans le théâtre. Avez-vous mené des réflexions à ce sujet ? Avez-vous déjà employé des coordinateurs ou des coordinatrices d'intimité ou avez-vous été conseillés par eux ? Est-il arrivé que des comédiens, se sentant peu à l'aise pour jouer tel rôle, dans telle configuration, émettent le souhait de faire appel à eux ? Travaillez-vous sur ces sujets et, le cas échéant, le faites-vous depuis longtemps ?

**M. Éric Ruf.** Nous ne le faisons pas depuis longtemps. Nous avons évidemment conscience que le secret des répétitions peut être source de danger – les représentations étant plus cadrées et se déroulant devant des centaines de spectateurs. Nous avons parlé, au sein de la troupe, de ce nouveau métier qu'est le coordinateur d'intimité – la plupart des actrices et des acteurs du Français faisant également du cinéma. Les huit référentes et référents pensionnaires et sociétaires de la maison, qui représentent la troupe et l'activité artistique, ont décidé de mettre en œuvre des principes de protection. Je peux comprendre qu'un coordinateur d'intimité vienne sur un plateau de cinéma puisque, la plupart du temps, les acteurs, qui sont amenés à vivre des situations qui peuvent déraiper, ne se connaissent pas. À la Comédie française, il y a toujours des nouveaux arrivants, mais le cœur de la troupe se connaît depuis

des années : les comédiens estiment qu'ils peuvent avoir une conscience collective et exercer ensemble une surveillance qui s'ajoute à l'action des référentes et des référents.

Je peux affirmer que la prise de conscience est véritablement en marche. J'ai même vu des comédiens demander à des metteuses ou des metteurs en scène de cadrer des improvisations. N'oublions pas que l'on traite, la plupart du temps, des sujets du répertoire comme la guerre, la violence, l'inceste, l'amour, etc. Il arrive qu'une metteuse ou un metteur en scène, surtout pour des écritures de plateau, qui donnent lieu à de nouvelles formes de répétition, demande que l'on fasse des improvisations parfois assez longues. Des instructions sont parfois données, un peu en secret, à l'un des protagonistes, et d'autres instructions à un autre, pour créer certaines conditions. Toutefois, ces dernières peuvent se révéler dangereuses. La distribution a toujours cette préoccupation à l'esprit, à présent, lorsqu'elle ne se sent pas cadrée et voit à quel point cela pourrait déraiper – non en raison de la nature d'une personne, mais parce que le partenaire n'est pas prévenu et qu'il faut improviser sur un sujet qui n'est pas simple. Les comédiens sont très attentifs à ces questions. Ils préfèrent déterminer les choses eux-mêmes que de faire appel à quelqu'un qui viendrait de l'extérieur.

Le plus difficile est de trouver un cadre très sécurisant qui ne tétanise pas pour autant les comédiens lors des répétitions. On a besoin, à chaque fois que l'on incarne un texte, de pousser les curseurs, non pas violents et physiques, mais émotionnels, pour trouver la vérité, comprendre la scène de l'intérieur. Chaque comédienne et comédien suit son chemin pour y parvenir. Il faut préserver la nécessité de la prospection du sentiment de la scène tout en faisant en sorte qu'il ne donne jamais lieu à des dérapages – comme certains ont pu se produire dans le passé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans un contexte marqué par de nouvelles attentes des comédiens, de nouvelles manières de faire et une prise de conscience collective sur ces sujets, comment apprend-on à bien placer le curseur ? Comment arrive-t-on à juger que l'on n'a pas placé le niveau d'émotion trop haut, qu'il ne risque pas d'entraîner de la violence ou d'être source de conséquences préjudiciables pour un comédien ou une comédienne ou le reste de la troupe ? Où s'arrêter face à un auteur parfois tout-puissant qui pose ses exigences ? Il serait intéressant d'aborder ces questions lors de formations. Comment pourrait-on avancer collectivement sur ces sujets, y compris dans le cinéma, où certaines pratiques vont parfois trop loin ?

**M. Éric Ruf.** Je me pose les mêmes questions que vous. Je note un changement : on a longtemps considéré que le grand metteur en scène, voire la grande metteuse en scène, était celui qui avait une direction autoritaire, violente, parfois incompréhensible ; on adorait être choisi par ces gens-là, et, une fois choisi, on redoutait immédiatement de devoir travailler avec eux. On allait jusqu'à penser que la grandeur du metteur en scène était à la hauteur de la violence de ses moyens. C'est du passé, cette vision disparaît totalement : les comédiennes et comédiens n'acceptent plus de tels comportements, refusent la méthode qui consiste à mettre quelqu'un sous pression pour faire surgir une émotion.

Nous échangeons beaucoup entre nous sur la manière de se parler. Ce changement calme déjà énormément les choses. Les Anglo-Saxons développent beaucoup l'exercice de consentement.

Avant même les répétitions, les comédiens et les comédiennes repèrent immédiatement la scène qui recèle un danger potentiel – c'est là qu'on voit que la culture a changé. Comme ils se connaissent et sont attentifs à leur méthodologie de travail, qu'ils veulent respectueuse, ce sont souvent eux qui alertent la metteuse ou le metteur en scène. Et, la troupe étant composée de personnes de tous les âges, pas seulement de gens frais émoulus

du conservatoire et impatientes d'être choisis, le metteur ou la metteuse en scène se retrouve face à des gens au savoir impressionnant, qui ont parfois quarante ou cinquante ans de métier, auxquels on ne peut pas demander de faire n'importe quoi. Il y a donc une sorte de prise de conscience collective. Ceux et celles qui ont eu de mauvais comportements pendant des dizaines d'années ont parfois du mal à comprendre que leur méthode ne crée pas un climat favorable au travail, mais savent repérer et corriger ce qui n'est plus admis ni supporté, notamment par les nouvelles générations. Nous n'en sommes plus à ne pas oser dire ; ces notions sont intégrées dans notre travail.

Cela étant, notre troupe est très spécifique : on n'est jamais seul dans une salle de répétition et on travaille avec des gens que l'on connaît très bien. Nous avons aussi un chef de troupe, et un semainier censé regarder l'ensemble des représentations dans la semaine, garant de la bonne tenue de la représentation sur les plans artistique mais aussi relationnel. En l'absence du semainier – lorsque nous sommes en tournée ou que nous travaillons au Vieux-Colombier ou au Studio-Théâtre –, le plus ancien ou la plus ancienne de la troupe constituée autour du spectacle devient naturellement référent.

**M. Emeric Salmon (RN).** Sans entrer dans les détails, pourriez-vous nous dire ce qui guide les décisions artistiques, notamment le choix de tel comédien pour telle pièce, ce qui peut avoir une incidence sur le travail et la vie personnelle des artistes ?

**M. Éric Ruf.** Tous les administrateurs n'ont pas la même technique. Pour ma part, je n'ai pas de culture universitaire, je vais beaucoup au théâtre où je repère les metteurs et metteuses en scène. Je distinguerai trois grands groupes : les metteurs et metteuses en scène « maison », des acteurs de la troupe qui sont aussi dotés de qualités de direction ; les grands metteurs et metteuses en scène internationaux qui font grandir notre qualité artistique en nous apportant une pratique que nous n'avons pas ; la jeune garde de la mise en scène française que je repère en allant beaucoup au théâtre.

Quand quelqu'un m'intéresse, me rend curieux, me semble avoir une méthodologie et une autorité artistique fortes, je prends contact. Avec le temps, j'ai remarqué que la copie était un peu scolaire et pâle quand j'annonçais d'emblée : vous allez travailler avec tel comédien, à tel moment et plutôt tel répertoire. Alors j'ai plutôt tendance à poser des questions : qu'avez-vous dans votre besace ? Quelle pièce avez-vous envie de monter depuis longtemps ? Quelle pièce et forme de théâtre vous obsèdent ? Qu'avez-vous envie de faire à la Comédie française ? Cela ne m'empêche pas de garder mes critères en tête, notamment en matière de remplissage. La Comédie française étant censée présenter tous les théâtres, je ne peux pas me permettre de n'avoir que des ovnis, c'est-à-dire des pièces résolument contemporaines aux méthodologies nouvelles. Le public demande aussi le grand Shakespeare, le grand Molière...

C'est moi qui engage les pensionnaires ; cela relève de ma responsabilité, même si je peux consulter les membres du comité, les sociétaires ou les pensionnaires, leur demander ce qu'ils pensent de tel ou tel acteur. Les pensionnaires aussi, je les repère en allant au théâtre. J'essaie de détecter les qualités d'actrice ou d'acteur, en promesse lorsqu'ils sont jeunes. J'essaie aussi de repérer ceux qui pourront rester longtemps dans la troupe, sachant que notre devise est *simul et singulis*, l'art d'être singulier et en même temps dans un collectif.

En ce qui concerne la distribution, tout dépend de la connaissance que le metteur en scène arrivant de l'extérieur a de la troupe. S'il la connaît très bien, il fait ses choix. S'il ne la connaît pas, il fait son choix idéal et j'interviens ensuite avec ma mécanique et ma logistique. Je lui signale que l'un est en congé, l'autre en train de faire du cinéma, la troisième en tournée et la dernière sur le point de jouer au Vieux-Colombier en série, ce qui l'empêchera d'être

dans l'alternance de la salle Richelieu. Il en résulte un mélange entre les desiderata des metteuses et metteurs en scène et mes obligations, sachant que je dois faire grandir artistiquement tout le monde et que j'essaie de faire tourner l'effectif le plus possible. Aux metteurs en scène qui veulent toujours les mêmes, je parle des autres, de celui-ci, par exemple, dont l'apport sera formidable et avec qui tout le monde a envie de travailler.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avec quelque 900 levers de rideau, vos sociétaires et pensionnaires sont très sollicités. Sur France Culture, j'ai entendu Didier Sandre parler des représentations du *Soulier de satin*, qui ont commencé le 21 décembre. Pendant l'émission, il a raconté comment il lui était arrivé, au cours d'une même soirée, de jongler entre deux pièces – c'était passionnant. Est-ce que ce genre de performance physique existe encore ? Vous intéressez-vous aussi aux risques physiques ?

**M. Éric Ruf.** Il le fait toujours. Pendant les dix premières représentations du *Soulier de satin*, il était don Pélage, puis il allait jouer *On ne sera jamais Alceste* au Studio-Théâtre avant de revenir faire le chancelier à la fin du *Soulier de satin*. Il commençait à quinze heures et finissait à vingt-trois heures trente en jouant dans deux pièces.

Les risques ne sont pas les mêmes pour tous les métiers. Dans certains, les risques liés à la santé sont évidemment scrupuleusement regardés depuis des années et on essaie d'améliorer la prévention. Pour un comédien, le risque est plus difficile à percevoir. Quand il joue tout le temps, mais dans un état de maîtrise et même d'euphorie, il n'a plus le trac, comme un sportif qui serait échauffé tout le temps et n'aurait plus besoin de s'entraîner : cela peut comporter des risques. D'un autre côté, exerçant un métier où ils ne savent jamais pourquoi ils sont ou ne sont pas choisis, tant les critères sont difficiles à établir, les comédiens sont angoissés par nature. Alors qu'il est très fatigué, un comédien va éprouver une angoisse absolue au moment où il pourrait se reposer. Il faut donc que je gère pour eux les pics comme les creux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À ce propos, comment le médecin est-il sollicité ? Vous dites qu'un médecin est présent sur le site : tous les personnels de la Comédie française se retrouvent-ils dans un même lieu ?

**M. Michel Roseau.** C'est un médecin du travail qui peut être sollicité ; elle est très disponible, même si elle n'est pas dédiée à la Comédie française. En première instance, il est possible de s'adresser à une infirmière, salariée à plein temps de la Comédie française. Très connue, appréciée et aimée de tous, elle vient d'ailleurs d'être élue en tant que représentante des salariés dans les instances de la caisse de retraite des personnels de la Comédie française. Nous avons aussi une assistante sociale à mi-temps, détachée par un organisme spécialisé dans ce domaine, qui rend compte régulièrement de ses activités devant le comité social et économique (CSE) – ses interventions figurent aux comptes rendus des CSE. Elle est également connue et appréciée des salariés qui la consultent sur des sujets sociaux mais parfois aussi sur des risques psychosociaux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Établissez-vous un bilan social annuel ?

**M. Michel Roseau.** Absolument : c'est une obligation légale. Présenté au CSE aux alentours du mois d'avril, il contient notamment l'index d'égalité entre les hommes et les femmes pour lequel nous atteignons près de 100 sur 100.

**M. Éric Ruf.** Si telle était votre question, la Comédie française dispose d'une infirmerie où tout le monde peut se rendre et être reçu dans le secret le plus absolu.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'était bien le sens de ma question : je m'interrogeais sur l'existence d'un lieu référence où les personnes peuvent se rendre si elles rencontrent des problèmes ou si elles ne se sentent pas bien.

**M. Éric Ruf.** C'est le cas.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a des rôles d'enfant dans le répertoire. Comment faites-vous quand vous engagez des mineurs ?

**M. Éric Ruf.** L'emploi de mineurs est très bien encadré par le droit du travail et la commission des enfants du spectacle : interdiction d'employer des enfants de moins de 9 ans ; obligation de demander des autorisations pour le travail de nuit, c'est-à-dire après vingt heures, et pour tout changement d'emploi du temps. Nous nous imposons une autre obligation : chaque enfant est accompagné par une personne, en général une ancienne alternante. Les enfants ne sont jamais seuls et jamais seuls avec un adulte, à part sur le plateau où l'accompagnatrice ne vient pas, jusqu'au moment où ils sont récupérés par leurs parents.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il vous arrive souvent d'engager des mineurs ?

**M. Éric Ruf.** Oui, c'est fréquent. Pensez à Louison dans *Le Malade imaginaire*. Or nos Louison grandissent et il faut en prendre d'autres à chaque fois... Nous avons en moyenne huit à neuf enfants par saison, parce que la loi française demande trois enfants pour un seul rôle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il me reste à vous remercier chaleureusement de votre participation à nos travaux. Nos auditions vont se poursuivre jusqu'au début du mois de février. Le rapport, remis en avril, donnera probablement lieu à une proposition de loi. Vous pourrez nous communiquer toute remarque que vous jugerez utile jusqu'à la fin du mois de mars. De notre côté, nous reviendrons vers vous si nous avons des questions supplémentaires.

\*

\* \*

#### **47. Audition, ouverte à la presse, de Mme Sibyle Veil, présidente-directrice générale de Radio France et M. Charles-Emmanuel Bon, secrétaire général (mercredi 15 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous débutons cet après-midi d'auditions en recevant Mme Sibyle Veil, présidente-directrice générale de Radio France, et M. Charles-Emmanuel Bon, son secrétaire général.

Notre commission d'enquête cherchant à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment, vous êtes concernés par ses travaux au titre de vos deux casquettes – la radio et la musique – et donc de vos orchestres et maîtrise. En tant qu'employeur public, il me semble que vous portez une responsabilité particulière en matière de lutte contre les violences, notamment sexuelles et sexistes.

Il a été fait état, devant notre commission d'enquête, de plusieurs faits problématiques comme le maintien à la tête de la Maîtrise de Radio France, dans les années 1990, d'un homme faisant aujourd'hui l'objet de nombreuses plaintes, notamment pour viol, ou la tradition

consistant à laisser héberger, dans les logements personnels de vos salariés, de jeunes pigistes, pratique qui aurait conduit à des faits de viol et aurait d'ailleurs toujours cours.

Même si Laure Adler a témoigné devant nous des progrès accomplis au sein de la Maison de la radio et de la musique depuis ses débuts, le rapporteur et moi-même souhaiterions vous entendre sur le bilan de votre action en matière de violences morales, sexistes et sexuelles.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Sibyle Veil et M. Charles-Emmanuel Bon prêtent successivement serment.)*

**Mme Sibyle Veil, présidente-directrice générale de Radio France.** Je tiens d'abord à vous remercier pour le travail essentiel que vous effectuez dans le cadre de cette commission d'enquête. Je vous remercie également de nous donner l'occasion de nous exprimer sur la mobilisation de Radio France dans la lutte contre toutes les formes de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS). Nous sommes d'autant plus mobilisés qu'en tant que médias, nous avons la capacité, donc la responsabilité, d'en parler aussi fort que possible et de lui donner toute sa puissance. À titre d'exemple, ces dernières semaines, nous avons diffusé de poignants témoignages, notamment ceux de Judith Godrèche et de Giulia Foïs, qui ont saisi nos auditeurs et qui ont été relayés sur certains réseaux.

Si je peux vous assurer d'avancées significatives réalisées ces dernières années, je dois aussi vous dire notre humilité à appréhender un tel sujet, qui est éminemment complexe. Nous nous efforçons constamment d'améliorer notre vigilance et nous serons naturellement très attentifs aux recommandations que votre commission pourra formuler. Au sein de Radio France, nous prenons toute la mesure de ce combat et de notre responsabilité dans toutes ses dimensions.

Nous exerçons notre responsabilité en tant qu'employeur à Paris, comme dans nos quarante-quatre antennes locales et dans les émissions itinérantes, auprès de tous nos collaborateurs, quel que soit leur statut – CDI, CDD, CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), pigiste ou stagiaire. En tant que diffuseur de contenus, notre responsabilité est également sociétale, notamment auprès des 15,5 millions d'auditeurs qui nous écoutent chaque jour. S'y ajoute la spécificité de Radio France dans le secteur audiovisuel et de la radio : la gestion de deux orchestres et deux chœurs, dont les caractéristiques propres nécessitent des mesures dédiées, surtout quand il s'agit de publics particulièrement vulnérables comme les enfants. Je vais donc m'attacher à vous présenter ce que nous avons mis en place sur ces trois volets avant de répondre précisément à vos questions.

Nous n'avons pas attendu les mouvements de ces dernières années pour nous mobiliser dans la lutte contre les violences. Dès 2016, par exemple, une cellule d'écoute a été créée et lorsque j'ai été nommée à la présidence de Radio France en 2018, j'ai souhaité donner une impulsion encore plus forte que traduisent l'adoption en 2019 du plan « Libérons la parole » et le choix de faire de la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes un axe prioritaire du programme « Égalité 360° ». Je me suis toujours efforcée de rappeler, dans toutes les rencontres avec les managers de notre entreprise, une ligne directrice : aucune tolérance envers les violences, quelle que soit leur forme, ce que j'appelle la tolérance zéro. Nous avons clairement affirmé ce principe dans le préambule de notre accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2025.

Très concrètement, il s'agit en premier lieu de donner à notre politique de prévention tous les moyens nécessaires. Nous avons ainsi développé un dispositif à la fois inédit et important de formation à la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, qui a concerné l'ensemble de nos salariés, à Paris et dans toutes nos locales. Ces formations étaient obligatoires et les managers devaient s'assurer qu'elles étaient suivies par les membres de leurs équipes. Nous avons en parallèle développé des actions de sensibilisation en multipliant les supports et les canaux pour que chaque salarié ait la possibilité d'en avoir connaissance, notamment par le biais de campagnes d'affichage très visibles. Nous avons également saisi l'occasion de tous les événements nationaux, comme les grandes journées de lutte contre les violences et discriminations, pour maximiser l'impact de notre sensibilisation en interne.

Outre ces mesures de prévention, nous avons veillé à créer les conditions adéquates de libération et de recueil de la parole. Dans le cadre du plan « Libérons la parole », nous avons largement renforcé notre cellule de traitement des signalements. Le premier enjeu est ici celui de la confiance, car la première parole est une démarche qui demande beaucoup de courage aux victimes. Nous avons donc mis à la disposition des salariés une multitude de possibilités de signalement pour leur laisser le choix de celle dans laquelle le ou la salariée est à l'aise. En plus des possibilités ordinaires de signalement auprès de la médecine du travail, de l'encadrement de proximité ou des représentants du personnel, nous avons mis en place trois voies de recours spécifiques : une auprès de référents salariés identifiés par type de violence ; une par l'email [liberonslaparole@radiofrance.com](mailto:liberonslaparole@radiofrance.com) qui permet à un salarié de signaler des faits à la direction centrale et aux ressources humaines en toute confidentialité en application de la loi Sapin sur l'alerte interne ; une ligne d'écoute et d'accompagnement psychologique accessible à chaque instant de façon confidentielle et anonyme.

L'analyse de chaque cas est soumise à un comité de saisine. Il est collégial et sa composition est paritaire, de manière à limiter le risque de subjectivité face à des situations humaines complexes afin que l'appréciation de la situation et les suites décidées – mesures de protection immédiate, enquête, sanctions, plans d'action – soient les plus justes possible, sans compromettre la confidentialité. À chaque fois que des sanctions devaient être prises, elles l'ont été, y compris des licenciements : depuis 2020, quatorze licenciements ont été prononcés pour des faits de harcèlement ou de violence. Avec quatre années de recul, notre plan semble avoir porté ses fruits : notre dernier baromètre social interne, en 2023, montre que 93 % des salariés connaissent le dispositif de traitement des signalements et que 75 % des répondants estiment que la prise en charge et le traitement des signalements s'étaient améliorés.

Notre deuxième responsabilité est celle de diffuseur de contenus. Grâce à nos sept antennes et à nos podcasts présents dans les univers numériques, en particulier ceux de notre plateforme, nous pouvons faire résonner certains messages, notamment à l'occasion des grandes journées.

En 2023, 928 programmes traitant de la lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes ont été diffusés. Ce chiffre est en constante évolution et Radio France y porte une grande attention. En 2024, de nouveaux programmes, journées spéciales et podcasts, ont été dédiés à ces sujets : des séries documentaires ; les émissions « Les pieds sur terre », « En marge », « Pour que la honte change de camp » et « Sous emprise » sur France Inter ; les chroniques hebdomadaires d'Anne-Cécile Mailfert sur France Inter, les émissions d'Anna Toumazoff sur Mouv', le nouveau podcast de Marina Carrère d'Encausse, « Trauma et violence sexuelle ». Je pense aussi aux reportages en lien avec l'actualité, qui a été particulièrement fournie ces derniers mois avec l'affaire Mazan, à la série documentaire sur France Culture « Féminicides, la guerre mondiale contre les femmes » ou encore à l'émission « 50 ans de féminisme, où en est-on en 2024 ? » sur Ici.

Je termine ce propos introductif par notre spécificité au sein de l'audiovisuel, la gestion d'orchestre et de chœur. Les quatre formations musicales de Radio France font l'objet de notre plus grande vigilance en matière de lutte contre les violences et harcèlement sexuels et sexistes. En effet, l'excellence qui y est recherchée ne doit jamais emprunter le chemin des violences, qu'elles soient psychologiques ou de nature sexuelle ou sexiste. Par ailleurs, les modalités de travail en groupe, sur des longues durées, en tournée, ne doivent jamais laisser place à une exposition à des situations à risque. Enfin, les enfants, qui composent la Maîtrise de Radio France, sont des publics particulièrement vulnérables qui nécessitent une protection renforcée.

Je souligne que la direction actuelle n'était pas en fonction lors des faits qui se sont déroulés lorsque Denis Dupays dirigeait la Maîtrise. Nous avons été très bouleversés, à titre personnel, par la révélation de ces faits au printemps 2023, dans la presse, après une émission à la télévision et des articles dans *Le Parisien*. Nous avons immédiatement pris la pleine mesure de cette affaire : tout a été fait pour la traiter avec la plus grande transparence, dans une écoute et un dialogue continu avec les membres de la Maîtrise de l'époque. Nous nous sommes entièrement mobilisés pour faire apparaître la vérité, notamment grâce à des recherches dans nos archives. Nous avons travaillé étroitement avec la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) et le juge Édouard Durand, qui la coprésidait à l'époque. Nous avons vraiment tout fait pour faire la lumière sur cette affaire et nous avons pris de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, nous sommes pleinement investis dans notre devoir de protection des élèves de la Maîtrise et nous avons mis en place de nombreuses procédures, qui n'existaient pas à l'époque : consultation systématique du bulletin n° 3 du casier judiciaire avant toute embauche d'un encadrant de la Maîtrise – notre demande d'accès au bulletin n° 2 n'a pas, à ce jour, reçu de réponse du ministère de la justice ; interdiction des cours et entretiens individuels des élèves âgés de moins de 17 ans ; procédure d'alerte en cas de souffrance psychologique ou physique d'un enfant ; doublement de l'encadrement lors des tournées et mesures pour ne jamais laisser un enfant isolé dans une chambre. En outre, une charte a été élaborée autour des valeurs de bienveillance et de respect au sein de la Maîtrise, laquelle prévoit un recadrage de tout adulte manquant à ces valeurs et des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Le parcours des élèves est suivi par plusieurs professionnels dans le souci de multiplier les points d'alerte et de favoriser la compréhension la plus complète possible de l'enfant et de son bien-être ; des échanges ont ainsi lieu avec les médecins ou les établissements scolaires que celui-ci fréquente. Enfin, l'activité des enfants est désormais régie par un contrat de travail et un suivi très strict de la réglementation des enfants du spectacle.

Au-delà des mesures que je viens d'évoquer, nous savons combien la lutte contre les violences suppose une attention de tous les instants. Nous prenons cette responsabilité avec beaucoup de sérieux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les dispositifs que vous avez mis en place peuvent être pour nous des exemples de bonnes pratiques. Si vous pouviez nous transmettre des éléments, nous les regarderons avec attention. Vos protocoles de traitement des signalements et de résolution des conflits sont-ils écrits ou s'agit-il de simples engagements ? L'existence de protocoles écrits permet aux salariés d'être rassurés sur la procédure.

**Mme Sibyle Veil.** Nous avons cherché à expliciter la procédure le plus possible, car c'est une condition de la confiance. Le plus difficile est de libérer la parole. Pour y parvenir, les conditions de la confiance – être assuré que la confidentialité sera respectée, savoir comment des suites pourront être données – doivent être réunies. Le traitement des

signalements est aujourd'hui le plus transparent et le plus complet possible. Le processus est très encadré et se déroule en plusieurs étapes.

La première est une étape de préqualification : toute personne peut soit contacter une personne référente aux ressources humaines, le médecin du travail ou un référent, soit activer le dispositif d'alerte interne par la boîte mail « Libérons la parole » ou par toute autre modalité que j'ai déjà décrite. Ensuite, un membre de l'équipe de prévention et de qualité de la vie au travail organise un entretien pour recueillir les faits et prévoir les étapes suivantes, qui sont très codifiées. Il est notamment prévu que l'affaire n'est jamais traitée par une seule personne : un binôme – prévention et qualité de vie au travail, d'un côté, et juridique, de l'autre – reçoit les témoignages, permettant l'instruction jusqu'à la rédaction d'une préqualification de la situation avant de prendre une décision sur d'éventuelles mesures conservatoires de protection de salariés.

La seconde étape consiste à élaborer un plan d'action sur la base de la note de préqualification. Un comité de saisine pluridisciplinaire prend collégialement les décisions sur les suites à donner : enquête, mesures de protection, plan de résolution et d'action. Ce comité est composé de personnes compétentes des ressources humaines et des directions opérationnelles. Le plan d'action qui résulte de la restitution du comité est suivi par une équipe dédiée rattachée aux ressources humaines.

**M. Charles-Emmanuel Bon, secrétaire général de Radio France.** Les procédures écrites sont en effet très importantes et nous pourrions vous les communiquer. Il faut que les salariés puissent constater une régularité et que toutes les procédures sont traitées de la même façon. L'équilibre des paroles doit toujours être respecté et l'égalité de traitement assurée afin qu'aucun salarié n'ait le sentiment que certaines paroles sont plus écoutées que d'autres. Mettre les procédures par écrit permet de garantir que chaque personne, quelle que soit sa position dans l'entreprise, est écoutée de la même manière.

**Mme Sibyle Veil.** En 2021, après avoir reçu des signalements importants dans l'une de nos locales, j'avais saisi une experte indépendante, Mme Sophie Latraverse, afin qu'elle propose des axes d'amélioration de nos procédures. Nous n'avons cessé de faire évoluer le dispositif ces dernières années pour pouvoir prendre en considération ses recommandations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourriez-vous nous communiquer le rapport de cette experte ?

Avez-vous des objectifs s'agissant de la durée de la procédure ? Quel est le délai moyen de traitement ? Combien de signalements avez-vous traités ces dernières années ? Peut-être pourriez-vous nous fournir un chiffre par année. Disposez-vous d'un baromètre pour évaluer les procédures sachant qu'elles ont beaucoup évolué avec le temps ?

**Mme Sibyle Veil.** Notre baromètre social interne contient un volet sur ces questions. Selon le dernier, 93 % des salariés avaient connaissance du dispositif et 75 % jugeaient que la prise en charge des signalements s'était améliorée.

**M. Charles-Emmanuel Bon.** Par rapport au précédent baromètre, établi deux ans auparavant, on observe une augmentation de la connaissance du dispositif de vingt-cinq points. Aujourd'hui, la quasi-totalité des salariés déclarent connaître les procédures, notamment de signalement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je souhaite vous interroger sur le témoignage de M. Florent Pommier, qui était pigiste, donc pas salarié. Il a relaté l'agression sexuelle et le viol qu'il a subis alors qu'il se trouvait hébergé par l'un de vos salariés.

Avez-vous écouté son témoignage ? Quels enseignements en tirez-vous ? Existe-t-il des dispositifs particuliers pour les pigistes ? Comment les informez-vous des dispositifs existants au sein de Radio France ?

**Mme Sibyle Veil.** Nous avons mis en place depuis un certain temps – je ne me souviens pas de la date exacte – ce que l'on appelle le planning. Ce dispositif, qui nous différencie de beaucoup d'autres médias, permet de sécuriser la situation des journalistes qui commencent à travailler pour Radio France en tant que pigistes. Après un examen, des journalistes intègrent le planning en CDD. Ils sont affectés à des fonctions conçues comme un parcours de formation dans différentes locales. Ils bénéficient d'indemnités pour leurs frais de déplacement et de logement. Nous sommes très vigilants : les déplacements ne doivent jamais se traduire par une mise en danger des salariés qui travaillent pour nous avant d'être en CDI.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La situation vécue par M. Pommier qui s'est retrouvé dans l'appartement d'un journaliste ne pourrait donc plus se reproduire ?

**Mme Sibyle Veil.** Je ne connais pas toutes les situations, mais, avec le dispositif du planning, nous offrons aujourd'hui une situation contractuelle stable assortie d'indemnités de transport et de logement, qui ont été revalorisées il y a quatre ou cinq ans. Elles doivent permettre aux journalistes de se loger par leurs propres moyens et donc d'éviter toute situation de dépendance.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'établissement de la grille des programmes de l'année suivante et le renouvellement des émissions peuvent être l'occasion de tensions au sein des équipes. Quel est le statut des personnes travaillant dans les émissions ? Sont-elles toutes salariées ou travaillez-vous avec des intermittents ? Quelles sont vos relations avec les producteurs réalisateurs ? Laure Adler nous a décrit la précarité que ressentent les personnes travaillant dans les émissions face à l'incertitude de leur renouvellement. Tout le monde n'est pas salarié à vie à Radio France. Quelles sont vos bonnes pratiques pour gérer ces moments qui peuvent mettre certaines personnes dans une situation de vulnérabilité ?

**Mme Sibyle Veil.** Contrairement à la pratique en télévision, qui a recours à des productions externes, toutes les émissions de radio sont produites en interne. Afin de pouvoir faire évoluer l'offre, donc la grille de programmes à chaque rentrée, nous avons recours pour certaines fonctions précises à des CDDU, qui répondent à des besoins artistiques et éditoriaux.

Nous nous efforçons de donner de la visibilité aux salariés concernés le plus en amont possible. Ainsi, depuis plusieurs années, dès le mois d'avril, ces salariés disposent d'informations sur leur situation à la rentrée : l'émission va-t-elle évoluer, être renouvelée ou s'arrêter ? Leur contrat va-t-il évoluer ? Ces salariés bénéficient en outre d'un statut particulier qui leur garantit des droits d'auteur et leur permet d'être éligibles au régime des intermittents du spectacle. À la suite de rapports de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC), nous avons recensé les types de métier éligibles et avons proposé des CDI. Certains salariés ont accepté ce statut, d'autres non, car chaque statut possède ses avantages et ses inconvénients.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Vous avez évoqué le grand nombre de signalements qui vous sont adressés et qui ont abouti à quatorze licenciements. Certains

canaux, comme ceux du référent ou de la cellule d'écoute, sont-ils privilégiés, ou plus efficaces que d'autres ? Les signalements sont-ils plutôt le fait des victimes ou de témoins ? Concernent-ils des faits graves ou des signaux faibles ? Plus tôt le harcèlement est repéré, plus il est possible d'éviter des situations plus graves. Enfin, votre cellule d'écoute est-elle interne ou externe, et quels sont ses horaires ?

**M. Philippe Bonnacarrère (NI).** Le sujet qui nous occupe est-il franco-français, ou vous paraît-il concerner aussi d'autres pays européens ? Vous arrive-t-il d'en parler avec vos homologues ? Si oui, avez-vous pris connaissance de bonnes pratiques qui pourraient s'avérer pertinentes en France ? La comparaison avec nos collègues est toujours le mode de *benchmarking* le plus simple et le moins coûteux.

**Mme Sibyle Veil.** La condition pour que des signalements nous soient adressés est que les gens soient informés des possibilités existantes. C'est ce qui est le plus difficile. Pour ce faire, nous avons déployé une campagne de communication très puissante en collant des affiches partout, en diffusant des plaquettes et en organisant des formations obligatoires, qui faisaient partie des objectifs fixés aux managers.

Nous avons prévu des entrées multiples : l'encadrement de proximité, le médecin du travail, les référents salariés, la boîte mail, la cellule... Cette dernière est composée d'une équipe interne spécifiquement chargée de recevoir et de traiter les signalements. Alors que les écoutes étaient externalisées entre 2012 et 2016, un bilan et un échange avec les organisations syndicales ont conduit à une internalisation du processus à compter de 2017. La cellule d'écoute s'est alors progressivement étoffée et professionnalisée, grâce à des formations et à des dispositifs d'information destinés aux managers. Par la suite, Mme Sophie Latraverse nous a recommandé d'externaliser certaines enquêtes afin d'aller plus vite. Des enquêtes trop longues sont en effet très pesantes pour les collectifs de travail, ce qui peut nous amener à ajuster certains dispositifs.

À partir de 2021, à la suite d'un gros effort de communication interne dans le cadre du plan « Libérons la parole », nous avons constaté un accroissement du nombre de saisines, qui a connu un pic en 2022 avant d'amorcer une décline en 2023 et 2024. Nous espérons que cette tendance va se poursuivre, car cela signifierait qu'un ensemble de faits passés ont pu être révélés, ce qui témoigne d'une libération de la parole et constitue le meilleur indice de la confiance des salariés dans le dispositif en place. Il n'y aurait rien de pire que la crainte éprouvée par une victime que la confidentialité ne soit pas assurée, que ses propos soient instrumentalisés ou retournés contre elle par ses proches, ses collègues ou sa hiérarchie. Au contraire, un climat de confiance doit prévaloir à toutes les étapes de la procédure, du signalement au traitement de la situation : les salariés doivent pouvoir compter sur l'anonymat du signalement et sur toutes les mesures de protection mises en place pour que celui-ci ne se retourne pas contre son auteur.

En 2022, l'année du pic, nous avons reçu une cinquantaine de signalements, qui ont donné lieu à quatorze enquêtes et à quarante et un plans d'action.

**M. Charles-Emmanuel Bon.** Avant la mise en œuvre du plan « Libérons la parole », les salariés contactaient plutôt la DRH centrale pour faire un signalement. Depuis la création de la cellule d'écoute, et surtout depuis sa professionnalisation, c'est à cette instance que sont adressés la très grande majorité des signalements. C'est le signe que la communication à destination de nos collaborateurs a fonctionné et que le niveau de confiance dont bénéficie la cellule a augmenté.

**Mme Sibyle Veil.** Nous avons appris par la presse l'existence de cas de VHSS en Suisse, en Belgique et en Allemagne. Il nous arrive de discuter de ce sujet avec nos homologues ; cependant, alors que je préside le comité radio de l'Union européenne de radio-télévision, je n'ai pas connaissance d'une procédure particulière de *benchmark* dans ce domaine – ce qui ne veut pas dire qu'il n'en existe pas. Toutefois, les responsabilités des dirigeants sont telles, notamment au niveau pénal, qu'ils étudient chaque affaire qui se présente à eux avec le plus grand sérieux. Nous savons aussi à quel point ces situations provoquent de la souffrance pour nos salariés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À la suite du drame vécu par Florent Pommier, avez-vous donné aux journalistes en poste la consigne de ne plus héberger des personnes plus précaires ? Avez-vous envoyé un quelconque message de prévention ?

J'aimerais aussi vous entendre sur le cas de Lionel Sanchez, un ancien directeur des programmes de France Bleu condamné en 2022 à deux ans de prison avec sursis pour agression sexuelle sur mineur et de nouveau mis en examen en avril 2024 pour viol sur mineur. Au moins sept plaintes figureraient dans le dossier. À notre connaissance, les faits délictuels voire criminels signalés se sont produits à l'extérieur de Radio France, mais la presse a relaté le fait que M. Sanchez accueillait dans son bureau des jeunes hommes, au vu et au su de tout le monde – un peu comme Patrick Poivre d'Arvor. Comment avez-vous géré cette situation ? Pouvez-vous nous expliquer les conditions du départ de M. Sanchez ?

**Mme Sibyle Veil.** Je vous l'ai dit, nous avons mis en place tout un dispositif visant à améliorer les conditions de travail des journalistes faisant partie du planning. Je ne sais plus si cela fait l'objet d'une charte, mais il s'agit de sécuriser cette période très particulière dans laquelle ils se trouvent, puisqu'ils ne sont pas encore en CDI.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous l'avons bien entendu, mais avez-vous envoyé un message particulier s'agissant de l'hébergement ? D'ailleurs, aviez-vous été informée du cas de M. Pommier avant les travaux de notre commission d'enquête ?

**Mme Sibyle Veil.** Non.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** M. Pommier n'a donc pas saisi la direction de France Info ?

**Mme Sibyle Veil.** Il est possible qu'il ait saisi la DRH et que son cas individuel ait été traité sans qu'il soit porté à ma connaissance.

S'agissant de Lionel Sanchez, il y a eu un tournant lorsque nous avons appris, en décembre 2017, par un courrier de l'une de ses victimes, les accusations portées contre lui. Cela a conduit à l'ouverture d'une enquête disciplinaire interne en janvier 2018. M. Sanchez a été licencié le 5 mars 2018, soit deux mois ou deux mois et demi après la réception du courrier par la direction de Radio France. Jusqu'alors, nous ne disposions pas d'informations tangibles relatives aux agissements de ce salarié. Dès que nous avons eu des éléments factuels, grâce au témoignage d'une victime, une enquête a été ouverte et des mesures prises assez rapidement.

Compte tenu des faits reprochés à M. Sanchez, cette affaire a suscité beaucoup d'émotion et de réactions en interne : c'est ce qui nous a amenés à durcir très fortement les dispositifs internes de lutte contre les VHSS et à développer la cellule d'écoute. Nous avons pris conscience de l'impérieuse nécessité de recueillir la parole des victimes et de prévenir ce type de situations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourrez-vous nous transmettre des éléments écrits expliquant le fonctionnement et le partage des responsabilités entre production, réalisation et production déléguée ?

Quel est le statut juridique de la Maîtrise de Radio France, dont vous avez déjà parlé en évoquant le cas de Denis Dupays ? On sait par exemple que l'Opéra travaillait avec la Maîtrise des Hauts-de-Seine, qui disposait d'un statut associatif. Votre réponse nous donnera des indications s'agissant du statut du personnel encadrant.

**M. Charles-Emmanuel Bon.** La Maîtrise fait partie intégrante de Radio France, qui est une société nationale de programmes. L'ensemble de nos salariés appartient à la même entité juridique ; il n'y a pas de filiales. Nous avons conclu un contrat d'association avec l'éducation nationale, qui assure la partie pédagogique du cursus des maîtrisiens – tout ce qui ne concerne pas la musique. Les autres personnes travaillant pour la Maîtrise, notamment les enseignants de chant choral, sont des salariés de Radio France.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il s'agit donc d'un système assez particulier : les enfants suivent un cursus scolaire en même temps qu'un cursus d'apprentissage du chant choral, pour lequel les professeurs sont des salariés de Radio France. Quelles sont leurs qualifications ? Vous avez expliqué que vous les passiez au crible, notamment par la consultation du bulletin n° 3 de leur casier judiciaire. Par ailleurs, quel est le taux d'encadrement, dont vous avez dit qu'il était augmenté en concert ? Avez-vous mis en place un suivi psychologique des enfants, ou cette mission relève-t-elle de l'éducation nationale ? Les maîtrisiens sont-ils accompagnés par un médecin lorsqu'ils partent en tournée ? Enfin, existe-t-il une association de parents d'élèves pour faire le lien avec vous et traiter collectivement un certain nombre de sujets ? Si non, envisagez-vous la création d'une telle association ?

**Mme Sibyle Veil.** Les enfants sont suivis par une équipe administrative de douze personnes et une équipe pédagogique de près de vingt personnes, réparties entre les sites de Paris et Bondy et partageant les principes sur lesquels se fonde l'enseignement dispensé par la Maîtrise. Nous voulons nommer un référent VHSS, formé en lien avec l'éducation nationale, sur chacun des deux sites.

Nous dispensons une formation d'excellence ; or l'excellence fait parfois peser sur les enfants une certaine forme de pression. À la suite d'une réflexion menée ces dernières années, notamment par la directrice musicale Sofi Jeannin, nous insistons sur le fait que la bienveillance doit être au centre des valeurs qui animent l'ensemble des personnels, qu'ils soient enseignants ou simplement en interaction avec les élèves. Lors de la sélection, nous présentons aux candidats et à leurs parents la charte « Entendons-nous », qui rappelle tous nos principes et exige notamment que l'entrée dans la Maîtrise résulte d'un choix réfléchi et volontaire des jeunes. En effet, la formation est très exigeante en termes d'horaires : il faut donc éviter que la charge de travail entraîne pour les élèves trop de fatigue et de pression, ce qui pourrait accroître leur vulnérabilité. Afin de garantir des conditions de formation optimales, nous discutons avec d'autres maîtrises et avec l'éducation nationale, car nous gardons toujours un œil sur ce qui se fait ailleurs.

Deux guides ont été élaborés en vue de créer les conditions d'une transparence totale entre Radio France, les équipes éducatives, les parents et les élèves : le premier énonce des règles relatives aux rapports entre encadrants et élèves, tandis que le second présente en détail les cours proposés ainsi que les objectifs de la scolarité.

Nous avons développé ces dernières années plusieurs formes de dialogue pour favoriser la confiance et l'expression libre, par les enfants, de leurs difficultés et éventuellement de leur mal-être. Chaque groupe élit un délégué, qui peut aborder tous types de questions avec les équipes pédagogiques. Nous avons cependant remarqué qu'en cas de problème, les élèves préféreraient souvent s'adresser directement à une personne de confiance au sein de l'encadrement, sans passer par cet intermédiaire qu'est le délégué. Nous souhaitons par ailleurs instaurer un conseil des maîtrisiens, animé par une personne de confiance non-encadrante, qui serait un lieu où la parole peut être exprimée librement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Combien d'enfants compte la Maîtrise ?

Les maîtrisiens peuvent-ils appeler un numéro spécifique pour signaler des problèmes, ou les renvoyez-vous vers des numéros nationaux comme le 3018 ou le 119 ? Existe-t-il une cellule d'écoute ? Les enfants ont-ils la possibilité d'aller voir un référent pour se plaindre d'un mal-être ou de maltraitances ? N'oublions pas qu'ils peuvent aussi être harcelés par leurs pairs ! Comment gérez-vous ce genre de situations ?

**M. Charles-Emmanuel Bon.** Nous allons nommer sur chaque site, à Bondy et à Paris, un référent spécifique qui devra être formé, en lien notamment avec l'éducation nationale. Au-delà d'un numéro de téléphone, les 160 élèves que compte la Maîtrise auront ainsi une personne à qui parler.

**Mme Sibyle Veil.** Nous avons mis en place une procédure d'alerte en cas de souffrance physique ou psychologique d'un enfant, qui est présentée en détail dans le guide pratique distribué lors de l'admission dans la Maîtrise. Tous les élèves passent une visite médicale annuelle, réalisée par un médecin externe référencé ou un médecin traitant. Chaque enfant fait l'objet d'un contrat de travail spécifique. Enfin, la charte « Entendons-nous » prévoit l'engagement d'un dialogue avec les parents et l'organisation de réunions d'information régulières, tout au long de l'année scolaire. Nous avons ainsi le plus de canaux possible permettant de détecter ce qui ne va pas chez un enfant, que ce soit dans sa scolarité, dans sa formation musicale ou même dans sa famille.

**M. Emeric Salmon (RN).** Les contrats de travail couvrent-ils toute la période de présence des enfants ou uniquement le temps des concerts ? Certaines activités musicales effectuées par les élèves, telles que les répétitions, ne me semblent pas nécessiter de contrat ! Pouvez-vous donc nous préciser l'objet de ces documents, le public qu'ils concernent, le nombre d'heures qu'ils prévoient et la façon dont tout cela est géré ?

**Mme Sibyle Veil.** Cette mesure, assez récente, vise à renforcer la protection des jeunes en définissant strictement leurs heures de travail et de repos hebdomadaire, ajustées en fonction de leur âge et de leur niveau, ainsi que les conditions de leur rémunération. Ainsi, les répétitions des maîtrisiens doivent se dérouler du lundi au vendredi entre treize heures trente et dix-huit heures. Lorsque les jeunes participent à des concerts, répétitions ou émissions en dehors de ces horaires, nous veillons scrupuleusement au respect des limites prévues par notre règlement intérieur. Il s'agit de surveiller la durée de travail et la fatigue de nos élèves afin d'assurer leur bien-être.

Encore une fois, l'objectif de cette formation est l'épanouissement des enfants. Nous recevons chaque année de nombreux candidats, car l'entrée dans la Maîtrise est perçue comme une chance par les jeunes et les familles. Tous les dispositifs mis en place sont marqués par la bienveillance, la compréhension de l'enfant et la recherche de ce qui peut l'aider à aller bien. Les leçons de chant choral sont complétées par des cours d'instrument. À l'issue de leur cursus, non seulement nos élèves disposent d'une formation musicale de très bon niveau, mais

ils réussissent aussi très bien dans leur scolarité. Certains continuent dans le domaine de la musique, tandis que d'autres s'engagent dans de très bonnes études, tout en gardant des liens avec Radio France. Nous avons ainsi récemment reçu une ancienne maîtresse ayant composé une création pour les enfants de la Maîtrise.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment vous assurez-vous, avec les équipes pédagogiques, du consentement des jeunes ? Ce sont en effet parfois les parents qui ont envie que leurs enfants suivent ce genre de formation, musicale ou d'ailleurs sportive, contre le gré des principaux intéressés. L'excellence implique des exigences qui peuvent être très mal vécues. Vous avez déjà en partie répondu à cette question, mais veuillez-vous tout particulièrement à ce que les candidatures que vous recevez résultent d'une envie des enfants et non d'une lubie de leurs parents ?

**Mme Sibyle Veil.** Vous pointez du doigt quelque chose de très important : la formation que nous proposons est exigeante, car elle comporte des heures de travail en plus de la scolarité normale. Il faut donc vraiment que le jeune soit consentant et qu'il sache ce que cela implique pour lui, en particulier le travail supplémentaire, que ce soit tout au long de la semaine ou à l'occasion de concerts, de répétitions en dehors des horaires habituels ou de tournées. La charte « Entendons-nous », présentée aux jeunes et à leurs parents lors de la sélection, prévoit un échange avec le futur élève, avant son admission, afin de s'assurer que c'est bien lui qui est volontaire. Cela fait partie des critères d'appréciation d'une candidature ; il s'agit même d'une condition indispensable à l'admission. Je le répète, nous recevons chaque année de nombreuses candidatures...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Combien y a-t-il de candidats et de sélectionnés ?

**Mme Sibyle Veil.** Cela dépend des années. Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais je pourrai vous les communiquer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous n'avons pas encore abordé la question des visites médicales et de l'accès aux médecins pour ces enfants. Avez-vous mis en place des dispositifs particuliers, ou cela relève-t-il de la gestion parentale ou scolaire ?

**Mme Sibyle Veil.** Une visite médicale annuelle est prévue. Elle peut être effectuée par un médecin externe référencé ou par le médecin traitant de l'élève ; dans ce cas, nous demandons à en être informés.

Ces dernières années, nous nous sommes efforcés de renforcer le suivi des élèves. Nous avons multiplié les contacts avec les enseignants chargés du cursus scolaire classique afin que ce suivi soit assuré par un ensemble de professionnels aux compétences diverses, qui connaissent les jeunes, leur situation, les différents aspects de leur scolarité et puissent ainsi évaluer la manière dont ils évoluent au fur et à mesure des années.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les enfants du spectacle doivent passer une visite médicale avant d'obtenir une autorisation de travail. Cela permet-il, comme à l'Opéra de Paris, de ne pas avoir à redemander une autorisation à la DRIEETS (direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) à chaque nouveau spectacle ? L'appartenance à la Maîtrise vaut-elle autorisation pour chacun des concerts auxquels les enfants doivent participer ?

**M. Charles-Emmanuel Bon.** Le contrat de travail, qui relève du régime des enfants du spectacle, couvre la totalité de l'année scolaire. Il n'y a donc pas une succession de contrats.

Je vérifierai s'il y a une autorisation spectacle par spectacle mais il me semble que le contrat prévoit ce point.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les représentants de l'Opéra de Paris nous ont fait part de leur évolution concernant le soin des enfants. Les visites médicales, qui portent sur la santé du corps, sont maintenant doublées par des visites portant sur la santé psychologique ou par la possibilité d'avoir accès à un psychologue. Ces formations d'excellence sont en effet très concurrentielles et mettent une forte pression sur les enfants ; les parents peuvent également exercer une pression. Avez-vous envisagé de procéder de la sorte ?

**Mme Sibyle Veil.** Nous serons très attentifs à vos recommandations. Nous n'avons cessé, ces dernières années, de renforcer et d'améliorer le dispositif. Compte tenu des conditions de travail très particulières des élèves, qui sont jeunes, nous ferons évidemment tout ce que nous pouvons pour nous assurer de leur bien-être et pour les sécuriser le plus possible.

Cela me donne l'occasion de répondre à quelques questions de manière plus précise. Nous avons bien une association de parents d'élèves. Au total, les effectifs de la Maîtrise s'élèvent à 160 élèves. L'enfant passe un entretien séparé des parents afin de s'assurer de sa motivation. Nous veillons sur les élèves grâce à des conseillers aux études. Chaque année, nous recevons entre 100 et 150 postulants ; nous en sélectionnons de 12 à 20 à Paris et 14 à Bondy. C'est une formation qui suscite beaucoup d'intérêt et d'enthousiasme parmi les jeunes enfants. Le film *La famille Bélier* retrace l'histoire d'un enfant qui intègre la Maîtrise de Radio France : il y a des enfants pour qui c'est un rêve d'intégrer une telle formation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On constate que l'encadrement s'améliore petit à petit. Depuis l'affaire Denis Dupays, avez-vous reçu de nouveaux signalements ? Avez-vous eu connaissance de cas particuliers graves dans les cinq dernières années ?

**Mme Sibyle Veil.** L'affaire Denis Dupays, qui a éclaté au printemps 2023, a provoqué une véritable crise et bouleversé toutes nos équipes. Nous avons alors envisagé tous les axes d'amélioration possibles : diffusion d'une campagne d'appel à témoignages sur les réseaux, dans la presse et par mail, une quinzaine d'élèves de l'époque étant contactés directement ; ouverture d'une boîte mail à l'attention des anciens maîtresiens pour recueillir leurs témoignages ; mise en place d'une écoute téléphonique anonyme. Nous avons essayé d'entrer en contact le mieux possible avec les élèves présents à cette époque et de recueillir leurs témoignages sur les éléments qui avaient pu accroître leur vulnérabilité à l'époque.

Nous sommes très vigilants à l'égard de deux types de violences : les violences sexuelles et sexistes, au cœur de ce qui est reproché à Denis Dupays, et le harcèlement, l'exigence d'excellence exerçant une très forte pression sur les enfants et la relation d'autorité contribuant à les placer dans une position de vulnérabilité. Nous avons cherché à travailler sur ces deux enjeux en instaurant des procédures pour mettre les élèves en confiance, en doublant les effectifs qui encadrent les tournées, en veillant à ce qu'aucun élève ne se retrouve seul avec un membre du personnel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il est très important en effet que les enfants ne se retrouvent pas seuls avec des adultes, surtout des enfants rendus vulnérables par la concurrence et l'exigence d'excellence.

Une question connexe me travaille depuis le début de cette commission d'enquête. Vous avez connu plusieurs cas assez lourds : l'ancien directeur de la Maîtrise et l'ancien

directeur des programmes de France Bleu, Lionel Sanchez. Laure Adler nous a également raconté une ambiance particulièrement sexiste quand elle travaillait à France Culture, relatant des faits particulièrement graves – menaces physiques, propos sexistes permanents, crachats, agressions sexuelles.

Pour tous ces faits qui n'ont pas connu de suites sur-le-champ pour les personnes en cause, avez-vous réfléchi à la responsabilité de l'institution que vous représentez et à la réparation qu'elle pourrait apporter aux victimes ? Des excuses seraient-elles envisageables ? Même si nombre de ces faits ne relèvent pas de la direction actuelle, ils continuent à exister dans le vécu des victimes. Avez-vous réfléchi à un geste particulier à l'égard des personnes qui auraient subi ces comportements ?

**M. Charles-Emmanuel Bon.** L'affaire Dupays a été extrêmement brutale pour la direction en place. Notre première réaction a été de dire que nous n'y pouvions rien. Nous avons toutefois ouvert nos archives. Il s'agissait d'un geste très important car les personnes concernées ne nous étaient pas connues, certaines étaient décédées et nous n'avions pas la possibilité de retrouver la liste des maîtrisiens de l'époque. La transparence complète de l'institution était donc nécessaire. Ont ainsi été rendus accessibles des courriers du président-directeur général de l'époque, différentes recommandations faites pour le recrutement de Denis Dupays, des signalements ainsi que des courriers adressés par les parents d'élèves au directeur de Radio France, dont une partie en soutien de Denis Dupays.

Agir en parfaite transparence a permis d'assurer une forme de reconnaissance de la responsabilité de l'institution, dont nous ne cherchons pas à nous exonérer même si nous n'étions pas présents à l'époque. Je ne sais pas si cela constitue une réparation mais cela y contribue. La transparence permet le dialogue. Pour préparer son audition par votre commission, le collectif *Chœurs brisés agir* est revenu à Radio France pour consulter les archives que nous avons mises à leur disposition. Si la responsabilité pénale des personnes qui ne sont plus là est très difficile à établir, l'institution a un devoir de transparence.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'ouverture des archives et la transparence totale sont en effet un geste très fort – tout le monde ne l'a pas fait. Cela étant, comment faire pour les personnes qui, comme Laure Adler et tant d'autres, n'entrent pas dans un processus judiciaire ?

Ma question ne vise pas à vous mettre en cause mais à souligner la nécessité pour la société de traiter l'histoire de ces faits. En effet, on ne pourra pas aller chercher chaque agresseur et chaque violeur par le col, sinon cela finirait en guerre civile. Comment faire en sorte que les victimes se sentent reconnues sans avoir systématiquement à déposer des plaintes ? C'est une question vraiment très ouverte – vous avez le droit de répondre que vous n'y avez pas pensé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En tant que média, vous avez la capacité de faire un important travail d'objectivation et de contextualisation, et ainsi d'accompagner l'évolution de la société.

**Mme Sibyle Veil.** En tant qu'employeur, l'institution est responsable de ce qui s'est produit en son sein, quelles que soient les périodes et les personnes qui étaient en fonction au moment des faits. Elle a en outre une responsabilité particulière en tant que média. Nous avons veillé à accroître le nombre d'émissions, de contenus, de documentaires traitant de ces sujets et abordant les évolutions de la société. La parole, beaucoup plus libre, a permis de faire prendre conscience de certains faits.

Par ailleurs, nous assistons à une évolution de l'environnement culturel marquée par une croissance importante du taux de féminisation de l'encadrement ces dernières années. L'attention renforcée que nous portons à ces questions fait partie de l'évolution culturelle de la société. Sur nos antennes, on entend désormais beaucoup de voix de femmes, tant parmi les invités que chez les gens de la maison. Ainsi, les heures de grande écoute sont souvent assurées par des femmes, par exemple la matinale. Nous avons été précurseurs dans la féminisation des antennes, à France Inter comme à France Culture. Cette évolution, couplée à une accélération de la féminisation des postes à responsabilité, a été largement engagée par les deux femmes qui dirigeaient ces antennes.

Lorsque les premiers cas ont été révélés, concernant notamment une locale de France Bleu, j'ai missionné Sophie Latraverse pour comprendre si nos procédures étaient suffisantes pour détecter, pour prévenir et pour instruire de tels faits. J'ai en outre envoyé un mail à tous les salariés pour apporter non pas une réparation mais une reconnaissance à toutes celles et à tous ceux qui, au sein de l'entreprise, avaient pu s'estimer victimes d'agissements qui n'avaient pas lieu d'être dans l'entreprise, pour alerter l'ensemble des salariés de leur propre responsabilité et leur faire savoir que nous serions intransigeants sur ces questions. Nous avons pris des sanctions et les avons rendues publiques en interne afin que les mentalités changent. Il n'y aura plus aucune tolérance.

L'évolution des mentalités a été particulièrement marquée ces dernières années sur ces questions. Nous avons beaucoup traité ces sujets sur nos antennes et cela se voit dans tous les collectifs de travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment fait-on, quand on est à la tête d'une institution comme la vôtre, pour gérer une accusation d'agression ? Il peut être légitime d'avoir le réflexe de protéger la personne mise en cause, qui peut être membre de la direction, producteur ou présentateur vedette de l'antenne, parce que vous n'avez pas encore connaissance de tous les éléments et parce que vous estimez avoir fait le nécessaire pour éviter que de tels actes se produisent. Si l'enquête révèle par la suite qu'il y a eu une défaillance, il peut être difficile de reconnaître que vous vous êtes trompés.

Il me semble important d'évoquer ce sujet parce que cela peut contribuer à lever les blocages au sein de certaines institutions. Il est difficile de lancer une procédure contre une personnalité installée, qui rapporte de l'argent, pour qui on a de la sympathie ou avec qui on partage un parcours et une camaraderie de travail depuis de longues années. Avez-vous été amenés à gérer une telle situation ? Je pense notamment au cas de Sandrine Treiner, qui a été accusée de harcèlement moral. Le premier réflexe a consisté à dire que tout allait bien ; puis, il a été démontré que certaines accusations étaient fondées et l'intéressée a fini par démissionner. Comment gère-t-on de tels moments ? Je précise qu'il ne s'agit pas d'une remise en cause, parce que nous avons pu constater les efforts que vous avez accomplis par ailleurs.

**Mme Sibyle Veil.** Dans les communications que nous avons faites ces dernières années, nous avons toujours affirmé que notre première responsabilité était de protéger les victimes : c'est notre fil conducteur. Les agissements de Denis Dupays qui ont été révélés ne concernaient pas Radio France initialement. Toutefois, nous nous sommes volontairement engagés dans une transparence complète, en publiant des annonces dans la presse, en essayant de retrouver les anciens maîtres et en cherchant à faire la lumière sur ce qu'il s'était passé. Il est très important que des institutions comme les nôtres prennent leurs responsabilités. Elles s'honorent même à ne pas chercher à les esquiver et à en tirer toutes les conséquences dans leur fonctionnement interne et dans les relations avec les personnes qui travaillent à leurs côtés.

En ce qui concerne France Culture, il est très difficile d'objectiver un climat. C'est pourquoi nous nous sommes efforcés de mettre en place des procédures d'instruction collégiales. Lorsqu'une personne décide seule, il y a toujours une part de subjectivité ; elle peut facilement se dire que l'on a toujours fait des blagues sexistes ou donné des tapes sur les fesses, et que cela n'est pas très grave. La collégialité permet de prendre la mesure de ces situations éminemment humaines et, par conséquent, complexes. Il est difficile de faire la part des choses, de tracer la frontière entre une relation hiérarchie normale et un harcèlement.

Lorsque j'ai pris connaissance de témoignages contre Sandrine Treiner, j'ai missionné une commission externe pour garantir la confidentialité et la liberté de la parole des équipes de France Culture. Cette commission a travaillé pendant une longue période, qui a même été étendue en raison du nombre de sollicitations. Sandrine Treiner, sentant que les conditions de la confiance n'étaient plus remplies, m'a présenté spontanément sa démission avant que la commission ne rende ses conclusions. Il s'agit de situations complexes, qui obligent à appliquer un principe : la protection que l'on doit aux victimes. C'est ce que j'ai toujours mis en avant dans mes communications auprès des salariés et des responsables managers.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour le temps que vous nous avez consacré.

\*  
\*   \*

**48. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. David Roussel, président de l'Association pour le soutien du théâtre privé (ASTP) et Mme Anne-Claire Gourbier, déléguée générale, Mme Malika Séguineau, directrice générale d'Ekhoscènes et Mme Pauline Auberger, directrice juridique, M. Benoît André, directeur de la Filature de Mulhouse, membre de l'Association des scènes nationales (ASN) et Mme Fabienne Loir, secrétaire générale de l'ASN (mercredi 15 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous poursuivons nos auditions du jour autour du spectacle vivant

Monsieur David Roussel, vous êtes président de l'Association pour le soutien du théâtre privé ; Madame Anne-Claire Gourbier, vous en êtes la déléguée générale. Pour mémoire, votre association administre des aides au théâtre privé, financées à partir du produit d'une taxe sur les spectacles et de subventions du ministère de la culture et de la Ville de Paris.

Madame Malika Séguineau, vous êtes directrice générale d'Ekhoscènes ; Madame Pauline Auberger, vous en êtes la directrice juridique. Vous êtes, je crois, le premier syndicat des entrepreneurs du spectacle vivant privé.

Madame Fabienne Loir, vous êtes secrétaire générale de l'Association des scènes nationales, qui regroupe les quelque 78 établissements culturels et artistiques opérant sous ce label. Monsieur Benoît André, vous êtes directeur de La Filature de Mulhouse.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Que vous soyez financeur, syndicat ou réseau de soutien, nous souhaiterions savoir comment vous appréhendez, en fonction des différentes missions qui sont

les vôtres, la lutte contre les violences, notamment morales, sexistes et sexuelles, dans le monde du théâtre et du spectacle vivant.

Que mettez-vous en œuvre, à votre échelle, pour contribuer à la lutte contre les violences au sein du théâtre ? Plus largement, se pose aussi la question de la parité dans les directions d'établissement et dans les productions, car elle n'est pas sans rapport avec l'objet de notre commission.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. David Roussel, Mme Anne-Claire Goubier, Mme Malika Séguineau, Mme Pauline Auberge, Mme Fabienne Loir et M. Benoît André prêtent successivement serment.)*

**M. David Roussel, président de l'Association pour le soutien du théâtre privé (ASTP).** Je vous remercie de nous donner la parole sur ce thème fondamental. Il s'agit de ma toute première intervention en tant que président de l'ASTP. Qu'elle porte sur ce sujet si fondamental pour nous tous me semble éminemment symbolique. Cette question me tient particulièrement à cœur pour plusieurs raisons, en tant que président de l'ASTP, en tant que professionnel du spectacle, en tant qu'employeur et en tant que citoyen.

Alors que je viens d'avoir cinquante ans, la nécessaire libération de la parole des femmes et l'évolution des consciences dans notre secteur d'activité, certes trop lente mais bien réelle, est pour moi source d'espoir. J'espère que notre association, qui dispose de leviers structurants pour la filière, pourra, à son humble place, apporter sa pierre à l'édifice et contribuer à l'œuvre commune.

L'ASTP, elle aussi, a récemment fêté un anniversaire, celui de ses soixante ans. À sa création en 1964 par des producteurs de théâtres privés parisiens, elle avait pour objet de les protéger contre les risques inhérents à la production théâtrale par des mécanismes d'aides remboursables, étendus en 2023 à tout le territoire national.

En 2020, l'ASTP s'est vue confier la gestion des aides d'urgence versées dans le cadre de la crise du covid. Par la suite, elle a élargi son périmètre d'action pour remplir des missions d'intérêt général structurantes pour la filière et accompagner le spectacle vivant théâtral privé sur des enjeux transversaux, notamment la transition énergétique, la transition numérique et la responsabilité sociale des entreprises (RSE), en particulier sous l'angle des enjeux de parité et de lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS).

Sur ce dernier point, nous avons procédé à deux ajouts majeurs à notre règlement intérieur en 2023. Du respect des dispositions afférentes dépend l'adhésion à notre association et l'accès aux aides que nous versons.

Nous avons adopté un protocole de prévention des VHSS selon lequel chaque structure adhérente à l'ASTP s'engage à former son représentant légal aux fondamentaux en matière de VHSS, à informer et à sensibiliser ses équipes à la prévention des VHSS, à mettre en œuvre un plan de prévention des risques ainsi qu'un dispositif de signalement, et à mener

une autoévaluation tous les trois ans. Par ailleurs, nous avons introduit dans notre règlement intérieur un bonus RSE, qui renforce les aides versées aux spectacles créés par des femmes.

**Mme Anne-Claire Gourbier, déléguée générale de l'ASTP.** En septembre 2024, nous avons publié une étude – la première en son genre – intitulée *Parité Femmes / Hommes dans le spectacle théâtral privé – État des lieux et perspectives*. Elle porte sur l'analyse de la parité entre hommes et femmes depuis la saison 2017-2018 dans notre secteur d'activité. Offrant une vision longitudinale, elle démontre que, en matière de place des femmes, des progrès ont été réalisés mais d'autres restent à faire.

Elle inclut un volet qualitatif issu de questions posées à des professionnels et professionnelles de tous corps de métier et de tous âges. Il en ressort que les progrès sont sensibles et que des comportements jadis tolérés ne le sont plus, mais qu'il importe de continuer à éduquer les esprits, à faire évoluer les mentalités et à prévenir des situations dans lesquelles les VHSS sont encore susceptibles de se produire.

Cette étude a nourri les réflexions de notre groupe de travail sur la parité qui non seulement réfléchit aux enjeux de la question, mais se penche également sur la prévention des VHSS et sur la lutte contre les VHSS. Les orientations que nous préconisons consistent à renforcer les mesures inscrites dans nos textes pour encadrer nos activités. Il s'agit notamment d'étendre le champ des formations, de généraliser les clauses de bonne conduite, notamment dans les contrats de travail, et de renforcer le conditionnement des aides notamment à l'amélioration de la place des femmes dans les équipes et à la visibilité des femmes créatrices.

**Mme Malika Séguineau, directrice générale d'Ekhoscènes.** Nous vous remercions de nous donner la parole dans le cadre de vos travaux, dont nous considérons, au sein de notre organisation professionnelle, qu'ils sont essentiels si nous voulons collectivement avancer sur ce sujet difficile, faire un pas de plus vers la libération de la parole des victimes et améliorer les conditions de travail de celles et ceux qui évoluent dans nos secteurs d'activité. Il faut avancer pour trouver un cadre d'action commun et se doter d'un référentiel partagé, qui ôtera toute possibilité de dire : « Je ne savais pas comment gérer la situation ».

Contrairement à ce que son actualité pourrait laisser croire, le secteur de la culture n'est pas complètement en retard sur ces questions. La médiatisation salubre de plusieurs affaires a poussé le monde de la culture à s'interroger, parfois bien plus que d'autres secteurs économiques, sur ses défaillances et sur la façon de les combler, car nous sommes très visibles.

Tel est en tout cas le travail que nous menons depuis quelques années au sein d'Ekhoscènes, né de la fusion de trois organisations professionnelles des secteurs de la musique, du théâtre et du cabaret. Nous sommes le premier syndicat professionnel du spectacle vivant privé, qui regroupe cinq disciplines majeures – la musique, le théâtre, les comédies musicales, l'humour et le cabaret – et des métiers divers, du producteur de spectacle à l'organisateur de festivals et du directeur de salle et de cabaret au producteur de théâtre.

Nous comptons plus de 500 entreprises membres, dont 84 % sont des PME et 53 % peuvent même être considérées comme des microentreprises. Tout l'enjeu pour nous, en tant que syndicat, est de réussir à accompagner au mieux ces très petites structures, qui ne bénéficient pas toujours, en interne, des ressources adaptées.

Avant d'en venir à ce que nous avons mis en œuvre et ce sur quoi nous travaillons, je tiens à dire que nous abordons cette audition avec beaucoup d'humilité. Nous travaillons sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) depuis quelques années, mais nous avons conscience que le chemin est encore long et qu'il reste encore beaucoup à faire.

Nous avons pris des mesures générales, à l'échelle du secteur du spectacle vivant privé, en tant que partenaire social. Depuis mai 2020, il existe une cellule d'écoute gratuite et anonyme, dont Audiens est l'opérateur. Elle a été créée à l'initiative d'Ekhoscènes et des autres partenaires sociaux du secteur du spectacle. Lors de leur audition par votre commission, Frédéric Olivennes et ses équipes vous ont présenté la démarche qui a présidé à sa création, son fonctionnement et son bilan à jour. Pour notre part, nous y participons par le biais de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Centre national de la musique (CNM), dont je suis administratrice et qui est un opérateur essentiel pour nos entreprises, met en œuvre un protocole destiné aux employeurs du secteur de la musique et des variétés. Ses aides financières sont conditionnées au respect de ce protocole, ce qui est une excellente chose. Il prévoit notamment l'obligation de former la personne représentante légale de la structure aux fondamentaux en matière de VSS, d'informer et de sensibiliser ses équipes, de créer un dispositif de signalement efficace, de traiter de chaque signalement reçu et d'effectuer un suivi ainsi qu'une évaluation des actions.

En décembre dernier, le conseil d'administration du CNM a, dans le cadre d'une réforme de ses programmes de soutien, renforcé ces conditions en créant, parmi les critères d'accès aux dispositifs de soutien, l'obligation de faire suivre aux cadres présents depuis plus de six mois dans les entreprises – soit un public plus large que les seuls cadres dirigeants – une formation à la prévention des VSS.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, un accord de branche dédié à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes, signé par l'ensemble des partenaires sociaux – organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs –, est entré en vigueur dans le champ de la convention collective du secteur privé du spectacle vivant. Nous avons été particulièrement mobilisés sur la rédaction et la négociation de cet accord ainsi que sur sa mise en œuvre. Il s'impose à toutes les entreprises relevant du champ du spectacle vivant privé. Il rappelle les dispositions légales en vigueur et prévoit de renforcer les mesures d'information et de prévention. Il indique la procédure à suivre en cas de signalement et les mesures applicables en situation de coactivité. Nous en détaillerons le contenu à votre demande. Par ailleurs, il porte une attention toute particulière à la prise en charge des victimes de VSS dès le signalement des faits. Pour agir très concrètement, nous avons assorti cet accord d'une boîte à outils, qui évolue en permanence en fonction des besoins.

À l'échelle d'Ekhoscènes, nous avons pris des initiatives destinées à nos 500 entreprises membres, dans le cadre de notre direction juridique.

Tout d'abord, chaque programme que nous déployons à l'attention de nos membres intègre désormais un axe VSS. Tel est par exemple le cas du programme « Synergies live », élaboré en collaboration avec la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SACEM), qui vise à soutenir les artistes émergents. Ses participants suivent une formation aux VSS menée par les représentants de la cellule d'écoute d'Audiens. Sensibiliser les jeunes artistes à ce sujet est une impérieuse obligation.

Ensuite, nous essayons de déployer des outils spécifiques à nos métiers. Nous sommes à l'initiative, avec l'opérateur de compétences qu'est l'AFDAS (Assurance formation des activités du spectacle), d'un projet de dispositif de formation aux VSS à l'attention des intermittents du spectacle. Nous sommes partis du constat que, si les dirigeants et les équipes permanentes des entreprises suivent des formations sur les VSS, il n'existe pas encore, à ce jour, d'approche collective impliquant les intermittents du spectacle, ce qui est pourtant

primordial pour maximiser l'efficacité de ces actions. Ce module devrait être mis en œuvre dès cette année, avec la collaboration de l'AFDAS.

En 2025, nous avons décidé, au sein de notre bureau composé d'élus professionnels, d'aller au-delà et de proposer des actions complémentaires à nos entreprises membres. Ekhoscènes, accompagné par un cabinet d'avocats, créera une cellule spécifique, incluant une ligne d'appel d'urgence. Cette initiative offrira un accompagnement renforcé à nos entreprises membres dans la gestion des signalements et la mise en œuvre des enquêtes internes.

Nous proposerons plusieurs sessions de formations dédiées pour renforcer plus encore la prévention en matière de VSS. Animées par un cabinet d'avocats spécialisé, elles déploieront des mises en situation pratiques, en sus de formations généralistes. Par ailleurs, conscients que la compréhension des aspects psychologiques du sujet est essentielle, nous collaborerons avec un cabinet spécialisé en psychologie.

Notre objectif est d'accompagner nos adhérents dans le développement de bonnes pratiques comportementales, qui sont essentielles pour renforcer l'accompagnement, l'écoute et la prise en charge des victimes.

Les nombreuses mesures que nous avons prises mériteraient d'être regroupées dans un guichet unique, qui guiderait utilement chaque personne en fonction de sa situation – victime, employeur, salarié, témoin. Au sein d'Ekhoscènes, nous nous efforçons d'être un guichet pour nos entreprises. Le CNM et l'ASTP jouent également ce rôle au sein d'un périmètre plus large.

Nous avons conscience que cette route est encore longue, mais comme vous l'avez déclaré, madame la présidente, tout le monde a une responsabilité et un rôle dans la lutte contre les VSS. Ekhoscènes entend prendre sa part de responsabilité et jouer son rôle d'organisation professionnelle et de partenaire social. C'est pourquoi nous investissons le sujet du management dans le spectacle vivant. Longtemps perçu comme accessoire, il permet d'aborder les VSS sous l'angle de la subordination.

**Mme Fabienne Loir, secrétaire générale de l'Association des scènes nationales (ASN).** En ce qui nous concerne, le travail d'accompagnement juridique et de formation est réalisé par le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC). Je suis la seule salariée permanente de l'ASN, créée en 2009 et structurée en 2014. Notre association, qui représente les soixante-dix-huit scènes nationales, tire sa force des directeurs, directrices, présidents et présidentes qui l'animent, et dont je coordonne les travaux. Par-delà son conseil d'administration, qui rassemble treize directions et trois présidences, elle offre à tous les professionnels la possibilité de s'associer sur des sujets et des thèmes variés, au sein de commissions *ad hoc*.

L'objectif initial de l'ASN est de mieux faire connaître le réseau des scènes nationales et ce qu'elles représentent au sein de la politique culturelle décentralisée. Sur ce point, un important travail reste à faire pour améliorer la compréhension de ce que nous représentons et des missions de service public dont nous sommes investis, notamment auprès des élus et des artistes.

Nous sommes un lieu de réflexion pour les professionnels, souvent isolés face aux problèmes du quotidien. Nous organisons des séminaires, des ateliers, des formations et des séances plénières pour les professionnels et les présidents de structures. Nous fédérons le collectif par le biais d'échanges d'expériences. De ce point de vue, nous pouvons travailler au développement des bonnes pratiques sur le sujet qui intéresse votre commission.

Nous sommes soutenus par la direction générale de la création artistique (DGCA), qui est notre tutelle, notamment par son département de la diffusion pluridisciplinaire et des programmes transversaux. Nous nous demandons comment accompagner les scènes nationales dans le traitement des VSS. Nous faisons connaître les plateformes créées avec Audiens. Les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) font désormais obligation aux directions de suivre des formations de sensibilisation.

La première vague de formation, organisée en 2023, a été suivie d'une deuxième en 2024, tant elle a révélé l'importance du sujet. Tous les cadres dirigeants, ainsi que les référents de chaque scène nationale, sont désormais concernés. L'ASN, sans organiser elle-même de formation, participe à l'organisation de ces formations.

En matière de lutte contre les VSS, nous avons mené depuis 2023 des cycles annuels de rencontres, organisés par l'Office national de diffusion artistique (ONDA), avec la participation de l'Agence nationale de la recherche (ANR), de l'ASN, de l'Association des centres dramatiques nationaux (ACDN), de l'Association des centres chorégraphiques nationaux (ACCN), de producteurs de spectacles, de compagnies et d'artistes. L'intérêt de ces rencontres réside dans l'échange entre acteurs de la diffusion, acteurs de la production et artistes.

Par ailleurs, nous faisons connaître les formations destinées aux directions et aux cadres dirigeants, ainsi que les formations de l'AFDAS, dans le cadre du SYNDEAC. Nous diffusons l'information et faisons connaître les documents et les kits de sensibilisation et d'accompagnement des structures et des professionnels, notamment en matière de dépistage et de procédures à suivre.

Les scènes nationales sont des lieux dédiés à la création contemporaine. Leur réseau est l'un des plus grands parmi ceux labellisés par le ministère de la culture. Il est implanté en milieu rural comme en milieu urbain. Grande est la diversité de ses lieux, donc des pratiques, des moyens et des procédures applicables, de la scène nationale de Saint-Arnoult, la plus récemment labellisée, qui n'intervient qu'en milieu rural, à la MC2 de Grenoble ou la MC93 de Bobigny.

La plupart des scènes nationales ont un statut associatif ; seules seize d'entre elles sont des établissements publics de coopération culturelle (EPCC). Leurs directions sont indépendantes. Nommées sur un projet, elles sont libres de leurs actions et de leurs orientations, dans le cadre des règles et des missions clairement définies par la tutelle ministérielle en matière de programmation pluridisciplinaire et de soutien à la création ainsi qu'aux artistes.

Il importe de tenir compte, sur le sujet de la relation aux mineurs, de deux éléments. D'une part, nos missions se déroulent dans des lieux et des cadres variés, des maisons de la culture aux résidences d'artistes, de la coproduction à la création. D'autre part, nous menons un important travail de sensibilisation des publics et d'accès de la population à nos activités. Nous menons chaque année, auprès d'un public de 5 millions de personnes, 1,3 million d'opérations de sensibilisation et d'éducation artistique.

Les scènes nationales emploient 2 500 salariés. Leurs directions sont composées de femmes à hauteur de 38 %, contre 28 % en 2012. La DGCA a publié un rapport à ce sujet. Nous menons un travail d'observation. Les choses évoluent, certes trop lentement, en raison notamment de réelles difficultés de recrutement. Dans les maisons d'artistes toutefois, la proportion de femmes est de 52 %.

**M. Benoît André, directeur de La Filature de Mulhouse.** Au sein de mon établissement, j'ai recueilli des témoignages de mes collègues. Chaque établissement est labellisé par le ministère de la culture et travaille en liaison directe avec la DGCA, dans le cadre d'un CPO renouvelé tous les trois ans. Les enjeux de parité, de prévention des violences et de RSE y émergent progressivement et y prennent une place de plus en plus importante.

Les dispositifs précédemment décrits sont quotidiennement déployés au sein des établissements, notamment la formation des cadres dirigeants, chacun à son niveau. Le retour d'expérience que j'en ferai tient en deux observations.

Premièrement, les situations auxquelles nous sommes confrontés sont très diverses. Dans nos établissements voisinent trois disciplines principales – l'art dramatique, la musique et la danse –, auxquelles s'ajoutent souvent les arts visuels. Les équipes changent souvent. Les éventuelles situations de violence varient selon le caractère des artistes et peuvent fortement évoluer en fonction des compagnies que nous accueillons.

Deuxièmement, le processus de création travaille sur le ressenti et sur l'émotion, poussant parfois les interprètes dans leurs retranchements. Dans le maniement du sensible, la limite séparant ce qui est acceptable de ce qui ne l'est pas est parfois difficile à définir. Le travail d'un chorégraphe ou d'un metteur en scène, qui construit une dramaturgie, exige de faire jaillir des mots et des gestes l'émotion, ce qui le rend délicat et fragile.

Il est donc facile de basculer, non seulement dans le travail de création pure, au plateau, mais aussi dans deux autres contextes.

Les scènes nationales mènent un important travail d'éducation artistique et culturelle, qui met les artistes en relation avec des amateurs et des écoliers. Nous souhaitons les engager dans la pratique artistique, tout en étant conscient que ces publics, contrairement aux artistes, ne sont pas familiers des limites de la pratique artistique. Or, si nous voulons les entraîner dans une aventure artistique ayant de la valeur, nous devons pousser un peu les gens dans leurs retranchements. J'ai ainsi entendu parler de situations un peu tendues, dans des écoles d'art ou en milieu scolaire.

Par ailleurs, certains établissements – peu sont des scènes nationales – incluent une école. La Filature, que je dirige, a une Prépa égalité des chances dont les élèves préparent les concours d'entrée aux écoles supérieures d'art dramatique. Nous constatons leur grande fragilité, s'agissant d'une génération très sensible à ces sujets et très mobilisée, mais pas toujours armée pour se les approprier et prendre un peu de recul sur les situations qui se présentent. J'ai moi-même vécu des situations tendues qui m'ont laissé démuné en matière de recours et d'accompagnement. Il s'agit, non pas tant de situations caractérisées amenant à un dépôt de plainte et à une action en justice, mais plutôt de situations intermédiaires, dont la violence n'est pas suffisamment caractérisée pour justifier une action en justice et dans lesquelles mes collègues et moi-même nous sentons souvent démunis.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour la description que vous avez faite de vos dispositifs.

Vos associations regroupent des structures de nature très différente et vos interlocuteurs s'inscrivent eux-mêmes dans des réseaux de dépendance très différents. Comment faites-vous face à une telle hétérogénéité ? Vous avez évoqué, madame Séguineau, la possibilité de créer un guichet unique qui améliorerait la lisibilité de vos dispositifs. Pouvez-vous nous dire quel est le taux de recours à votre hotline, par exemple ? Correspond-elle à un besoin ?

**Mme Malika Séguineau.** Notre hotline, c'est le service juridique d'Ekhoscènes. Pour le moment, les signalements qui nous sont remontés ne sont pas très nombreux. Je précise que nous ne traitons pas directement ces signalements ; en tant que représentants des entreprises, nous ne traitons que les retours de ceux de nos adhérents qui ont été destinataires de signalements en interne.

La hotline à laquelle vous faites allusion n'existe pas encore : c'est un projet de notre conseil d'administration. En effet, au-delà de la cellule Audiens, essentielle pour recueillir la parole des victimes, il nous est demandé de développer l'accompagnement des entreprises qui ont à traiter des signalements. Nous faisons, pour notre part, notre travail de syndicat : nous leur expliquons le contenu de l'accord de branche, notamment la procédure prévue. Mais, dans certains cas spécifiques, elles ont besoin d'un accompagnement individualisé. Or elles ne souhaitent pas forcément que le syndicat ait accès à toutes les informations. C'est pourquoi, par respect de la confidentialité, nous souhaitons leur proposer ce service.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je rappelle que la cellule Audiens garantit la confidentialité des témoignages qu'elle recueille. Mais elle ne couvre pas l'ensemble du champ de la prise en charge des événements qui peuvent se produire : elle accompagne la victime, mais elle ne peut pas mobiliser les structures, par exemple. Or, si certaines d'entre elles ont adopté des dispositifs, pour l'instant, ceux-ci ne sont pas institués de manière systématique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si, par exemple, Audiens constate que plusieurs des signalements qui lui sont faits concernent un même établissement, seriez-vous favorables à ce que vos syndicats respectifs soient prévenus ? Je conçois que cela puisse être délicat, notamment pour des raisons de confidentialité, mais cela pourrait accélérer la mise en œuvre des procédures de traitement et de résolution du problème.

**Mme Malika Séguineau.** Cela soulève en effet des questions liées au respect de la confidentialité. Notre objectif est de créer, grâce à nos dispositifs, un climat de confiance au sein des entreprises pour que les personnes témoins ou victimes n'aient plus peur de parler au référent ou, à défaut, à la direction générale ou au service des ressources humaines. Il faut que la confiance soit suffisante pour que les problèmes soient traités au sein des entreprises.

Par ailleurs, je ne suis pas certaine que cela corresponde au rôle d'une organisation professionnelle. Encore faut-il, du reste, qu'Audiens sache que l'entreprise concernée est adhérente d'une telle organisation – ce n'est pas le cas de toutes. Encore une fois, nous préférons créer un climat de confiance au sein des entreprises pour que les victimes ou témoins puissent, dès lors que les outils existent, trouver la ressource en interne et que la procédure suive son cours.

En revanche, lorsque nous sommes informés de manière indirecte, par les médias, d'une affaire qui touche une entreprise adhérente de notre organisation, nous pouvons la contacter pour lui rappeler l'arsenal existant et lui demander si elle a besoin d'aide.

**Mme Fabienne Loir.** Notre association regroupe de petites entreprises, qui comptent 40 à 50 salariés. Le ministère impose désormais qu'un référent soit nommé, qu'une information soit assurée de manière régulière sur les lieux et que les salariés soient sensibilisés, sans compter le rôle des instances statutaires et représentatives du personnel. Dès lors, en général, la direction – à moins qu'elle ne soit concernée – est rapidement mise au courant et il lui revient de traiter le problème.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Sauf erreur de ma part, Audiens ne détient pas la liste de l'ensemble des référents en matière de VSS. Il pourrait être intéressant qu'elle en dispose de manière à pouvoir orienter la victime qui la contacterait vers le référent de son entreprise. De fait, il arrive que les gens appellent Audiens parce qu'ils ne savent pas à qui s'adresser. Or si, lors de cet appel, ils bénéficient d'une qualité d'écoute, ils ont parfois le sentiment d'avoir donné un coup d'épée dans l'eau car on ne leur a pas proposé de solutions concrètes – ce n'est pas une critique d'Audiens, qui fait un travail précieux et souhaite améliorer les choses. Qu'en pensez-vous ?

**Mme Malika Séguineau.** C'est une excellente idée. En effet, s'il est facile, pour un salarié permanent, de savoir qui est le référent de l'entreprise grâce à l'affichage de l'information, la cellule Audiens peut jouer un rôle de relais très utile pour un intermittent du spectacle.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les entreprises que regroupent vos associations ont pour spécificité d'accueillir des intermittents du spectacle. Or il peut arriver que l'équipe du théâtre, par exemple, soit parfaitement au fait de la question des VSS et que tout se passe bien, mais qu'un accident soit provoqué par un intermittent ou le membre d'une troupe invitée. Pourrait-on imposer aux troupes ou aux salariés invités de prendre connaissance de la charte du lieu d'accueil et de la signer ?

**M. Benoît André.** C'est une piste intéressante. Je n'ai pas connaissance de lieux qui exigent, lors du contrat de cession, l'engagement de respecter la charte. À La Filature, par exemple, nous intégrons les éléments de cette charte, notamment ceux qui concernent la prévention des violences ou les bonnes pratiques écologiques, dans le livret d'accueil remis, à son arrivée, à chaque membre de la compagnie. Mais nous pourrions renforcer la pression exercée sur la compagnie, si je puis m'exprimer ainsi, en intégrant la charte dans les contrats.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'expérience nous enseigne que lorsque ce type d'obligations figure dans le contrat, elles ont beaucoup plus de poids. Une telle mesure ne mange pas de pain et permettrait d'avancer.

**M. David Roussel.** Parmi les pistes identifiées par le groupe de travail de l'Association pour le soutien du théâtre privé figure l'élaboration d'une charte, sur le modèle de notre charte pour un spectacle théâtral durable, par laquelle l'adhérent s'engagerait à respecter certaines obligations. Nous nous trouvons rarement dans la situation des théâtres qui accueillent une troupe extérieure, car les entreprises membres de notre association produisent directement leurs spectacles. Néanmoins, si la situation se présente, il serait souhaitable que les personnes extérieures s'engagent à respecter la charte du lieu d'accueil.

Par ailleurs, les clauses de bonne conduite, de plus en plus souvent présentes dans les contrats et qu'il convient de généraliser, permettent de rappeler les règles à tout nouvel arrivant, en particulier lorsqu'il s'agit d'un intermittent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il va de soi que le contenu de la charte doit aller dans le bon sens et être validé.

Vous représentez trois secteurs différents. Le théâtre privé perçoit, par définition, peu de subventions, hormis les aides du système mutualiste administré par l'Association pour le soutien du théâtre privé. Comment votre association a-t-elle imposé le respect d'un certain nombre d'engagements ?

En ce qui concerne Ekhoscènes, vous avez évoqué, madame Séguineau, le respect du protocole du CNM. Je relève, du reste, que celui-ci soumet le versement de ses aides au respect d'un protocole qui comporte différentes règles quand le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) ne prévoit qu'une obligation de formation pour le producteur. Même s'il est en train de franchir une étape en étendant cette obligation de formation à l'ensemble des intervenants sur un plateau de tournage, peut-être le secteur du cinéma pourrait-il aller plus loin.

Enfin, les scènes nationales ont un statut tantôt d'établissement public de coopération culturelle, tantôt d'association, mais toutes sont placées sous la tutelle de collectivités territoriales et bénéficient parfois de financements croisés. Ces collectivités vous imposent-elles des engagements, qu'il s'agisse de la vie des compagnies ou, ce qui peut être plus problématique, du type de spectacles que vous diffusez ?

**Mme Fabienne Loir.** L'ensemble des scènes nationales bénéficient de financements croisés, qui proviennent en général, pour 80 % d'entre eux, des collectivités, les 20 % restants étant versés par l'État – cette répartition varie néanmoins d'une scène nationale à l'autre, selon son histoire. Le label « Scène nationale » impose désormais que la convention pluriannuelle d'objectifs, signée par l'ensemble des partenaires, comporte des éléments relatifs à la transition écologique et à la prévention des VHSS.

**Mme Malika Séguineau.** Je ne saurais dire si le CNM, dont le protocole s'applique depuis 2021, est plus ou moins exigeant que le CNC. En tout cas, il est très strict puisque son soutien financier est soumis au respect de ce protocole, lequel a d'ailleurs été renforcé : l'obligation de formation du dirigeant a été étendue à l'ensemble des cadres permanents et a été complétée par l'obligation de créer un dispositif de signalement efficace. C'est ainsi que nous avons négocié, au niveau de la branche des entreprises du spectacle vivant privé, le déploiement d'un tel dispositif au sein des entreprises.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'apprécie beaucoup que ce dispositif de signalement doive être efficace, car on a une obligation de résultat en la matière.

On a évoqué, lors d'une précédente audition, la possibilité de proposer une formation à distance aux personnes travaillant dans le secteur du spectacle. Celle-ci prendrait la forme d'un Mooc (*Massive Open Online Course*), qui permet de sanctionner le suivi de la formation par la délivrance d'un certificat. Ce type d'outil vous semble-t-il utile ?

**M. David Roussel.** Cela peut être une bonne idée, même si je pense, pour avoir moi-même suivi la formation, qu'il est appréciable qu'elle comporte des séquences en présentiel. Notre groupe de travail a du reste proposé d'étendre l'obligation de formation à laquelle est actuellement soumis le représentant légal à l'ensemble des équipes permanentes, voire à une partie des équipes intermittentes. Dans cette hypothèse, compte tenu du nombre de personnes concernées, il serait en effet plus efficace, d'un point de vue opérationnel, de recourir à des formations telles que celle que vous évoquez, qui permettraient de sensibiliser rapidement un grand nombre de personnes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les responsables pourraient être formés en présentiel tandis que les autres salariés suivraient une formation à distance, moins coûteuse, dont l'organisation est plus fluide.

**Mme Malika Séguineau.** Je souscris à votre proposition. C'est d'ailleurs l'objet de nos discussions avec l'AFDAS sur l'ouverture de cette formation aux intermittents du spectacle. Comme ils se déplacent fréquemment, la formation à distance peut être une première étape.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il existe des Mooc bien conçus sur la question de l'égalité hommes-femmes appréhendée sous l'angle du droit du travail. Mais il serait intéressant que l'ensemble des branches qui emploient des intermittents réfléchissent à la spécificité des milieux de l'audiovisuel, de la musique et du spectacle vivant, pour aboutir à un contenu adapté. Ce travail de mutualisation, qui permettrait de rapprocher ces secteurs, pourrait se faire sous l'égide de l'AFDAS, à laquelle vous êtes tous rattachés. En tout cas, ce type de formation à distance me semble adapté aux intermittents, qui sont nombreux et ne peuvent pas être tous disponibles au même moment. Qu'en pensez-vous ?

**Mme Malika Séguineau.** Cela me semble assez facile à mettre en œuvre, car le champ du spectacle vivant est régi par deux conventions collectives, celle du secteur privé et celle du secteur public, les intermittents passant de l'un à l'autre. Or la FESAC regroupe ces deux secteurs et collabore régulièrement avec l'AFDAS.

**Mme Fabienne Loir.** Il est en effet important que des rencontres soient possibles non seulement entre les permanents des différentes structures, mais aussi entre les artistes, les compagnies, les producteurs, à l'instar de celles qui ont été organisées par l'ONDA dans le cadre du cycle « Travailler dans le spectacle vivant ». Ces rencontres sont très riches, car elles permettent de mieux comprendre, d'une part, les attentes du directeur d'un lieu, d'autre part, les problématiques des artistes. Mais la présence physique me semble importante dès lors qu'il s'agit d'échanger des expériences. Les formations proposées par le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC), gratuites – ce qui est essentiel pour les intermittents –, ont été organisées en région et à différentes dates, afin que les gens n'aient pas besoin de se déplacer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons auditionné des chercheuses qui nous ont indiqué que l'on manquait d'études sur l'objectivation de la prévalence des violences et du harcèlement dans le secteur du cinéma – mais il en va certainement de même dans celui du spectacle vivant. Envisageriez-vous d'être partenaires, coordonnateurs, voire prescripteurs d'une étude dans ce domaine ?

Certaines victimes ont témoigné de plusieurs épisodes de violences sexuelles, parfois très graves, au cours de leur carrière récente. On pourrait donc en déduire que la prévalence de ce phénomène est très forte, mais nous manquons d'éléments objectifs qui permettent de la mesurer. Or lorsque des études de ce type ont été réalisées au sein des universités, on a constaté que le regard sur les dispositifs de prévention, considérés comme lourds et pénibles, a radicalement changé : les chiffres les ont rendus légitimes.

**Mme Malika Séguineau.** C'est très intéressant. Vous avez raison : à ce jour, nous ne disposons pas de ce type d'études. Dans le cadre de l'accord de branche entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, nous allons lancer, à compter de cette année, un audit auprès de nos membres afin d'évaluer son application et de relever le nombre des signalements effectués, des cas traités... Cela peut être le point de départ d'une telle étude. En tout cas, nous sommes particulièrement favorables à des études visant à objectiver la situation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je souhaiterais aborder une question qui revêt une importance particulière dans le monde du spectacle, à savoir la frontière parfois floue entre travail, d'une part, et vie privée ou fête, d'autre part. Cette zone indéterminée peut être le terrain d'agressions ou d'emprises psychologiques. Le partage d'expériences vous a-t-il permis de repérer des bonnes pratiques dans ce domaine ? Le fait est que, dans ces milieux, le travail est aussi une passion, un plaisir, de sorte que peuvent s'y nouer des relations amicales ou amoureuses. Or certaines situations peuvent être propices à des incompréhensions, à des agressions, voire à des viols. Avez-vous mené une réflexion à ce sujet ?

**M. Benoît André.** Ayant eu à gérer une situation délicate à La Filature, j'ai identifié un dispositif particulièrement intéressant, instauré par la Manufacture, une école de théâtre située à Lausanne – les écoles sont particulièrement concernées par les tensions relatives aux violences sexuelles ou sexistes.

Le dispositif est le suivant : deux professionnels neutres et indépendants – un homme et une femme –, formés à la médiation et au droit, peuvent être sollicités par les personnes victimes de violences au sein de l'école. Celles-ci choisissent lequel des deux les aidera à objectiver et à distancier les faits, et à les analyser avec un regard juridique.

Selon le directeur de la Manufacture, ce dispositif permet de résoudre 80 % des cas, les 20 % restants nécessitant un traitement judiciaire ou des sanctions disciplinaires. Il me semblerait pertinent de le généraliser.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce modèle est intéressant, en particulier parce qu'il propose une médiation, une pratique qui n'est malheureusement guère développée en France. Cependant, il semble compliqué de former les référents VSS à la fois à l'écoute, à la prise de parole et à la médiation.

Comment concrétiser ce rôle de médiateur, qui pourrait être saisi par des personnes impliquées dans des conflits avant leur détérioration ? Des situations malaisantes peuvent en effet provoquer des souffrances, sans qu'aucun acte pénalement répréhensible soit commis.

Dans une entreprise, une telle médiation peut être assurée par le service des ressources humaines, mais comment intervenir auprès de personnes n'appartenant pas à la même structure juridique ? Avec quels moyens et sous l'égide de quel organisme cette médiation pourrait-elle être organisée ? Audiens pourrait peut-être en être la base ?

**Mme Anne-Claire Gourbier.** Permettez-moi d'évoquer une idée, identifiée par notre groupe de travail, qui pourrait constituer une première solution. Elle ne répond pas directement à votre question, monsieur le rapporteur, mais porte sur l'enjeu de l'intrication entre la vie professionnelle et la vie privée. Il s'agit d'installer une « boîte à signalement » dans les lieux de spectacle, dans laquelle tout un chacun pourrait signaler des faits qu'il aurait subis ou dont il aurait été témoin.

Par ailleurs, M. David Roussel et moi-même souhaitons revenir sur l'objectivation. Nous ne disposons pas de statistiques propres aux VHSS, mais en tant qu'organisme de filière, nous ne pouvons que cautionner et soutenir le lancement d'une étude à ce sujet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'installation de ces boîtes à signalement serait intéressante s'agissant des attitudes et des propos sexistes, racistes mais aussi validistes, grossophobes ou LGBTphobes, qui ne justifieraient sans doute pas de saisir une cellule *ad hoc*, en raison de leur caractère habituel.

Cela permettrait de consigner les discriminations, qui constituent un « bruit de fond » assez peu pris en considération. En effet, les dispositifs existants concernent des actes délictuels ; si les propos sexistes en font partie, ils font rarement l'objet d'un dépôt de plainte.

**M. David Roussel.** Le groupe de travail avait également évoqué la possibilité de diffuser régulièrement un questionnaire « de climat » ; cela nous est plus facile, puisque les artistes restent longtemps dans les théâtres. Les réponses à ce questionnaire permettraient de faire remonter différents problèmes, comme les attitudes et les propos que vous venez d'évoquer. Cette démarche, plus volontariste que l'installation des boîtes à signalement, permettrait un suivi plus régulier.

**Mme Malika Séguineau.** Contrairement au théâtre, où les troupes restent sur un lieu fixe pendant un temps long, le milieu de la musique est caractérisé par les tournées : durant de longues périodes, les professionnels se retrouvent loin de chez eux, à des endroits différents chaque soir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et consomment parfois des produits toxiques.

**Mme Malika Séguineau.** Je ne suis pas présente tout le temps ! (*Sourires.*) Les tournées représentent un temps particulier, incluant une zone grise située en dehors du temps de travail. Comme nous, nos adhérents en ont conscience et des référents y participent de plus en plus souvent. Vous l'avez dit : sans même parler d'agression, des situations gênantes peuvent survenir.

Avec Thalie Santé, qui gère la prévention et la santé au travail dans notre secteur et qui est l'interlocuteur direct des intermittents du spectacle, nous avons organisé pour nos adhérents des séances de prévention et de sensibilisation portant sur tous ces moments qui ne sont pas des temps de travail *stricto sensu*, et lors desquels les relations sont différentes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quelle est votre opinion sur le nouveau métier de coordinateur d'intimité au théâtre ? Qu'en attendez-vous et comment pourrait-il être encadré ?

**M. David Roussel.** Je connais assez bien ce métier, exercé par ma propre sœur, et j'appelle de mes vœux son développement. Je le compare à celui de coordinateur de cascade : certaines scènes sont des cascades de l'intime ; or il ne viendrait à l'idée de personne de prévoir une cascade sans recourir à un coordinateur.

Lors des répétitions, la présence d'un coordinateur d'intimité oblige tous les participants à anticiper la manière d'aborder un passage délicat. Il pousse les créateurs à y réfléchir, à prévenir les acteurs concernés et à discuter avec eux de ce qui leur semble acceptable. Le moment venu, la scène est cadrée et tout le monde se trouve dans une situation confortable, sans malaise.

Malheureusement, le recours à un coordinateur d'intimité a un coût, non négligeable dans un secteur aussi précaire. Il conviendrait donc d'imaginer des mécanismes de soutien financier pour faciliter son développement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous rappelle que vous pouvez nous faire parvenir par écrit des éléments complémentaires qui vous sembleraient de nature à éclairer les travaux de notre commission. De même, nous nous réservons la possibilité de vous envoyer de nouvelles questions écrites.

Je vous remercie pour le temps que vous nous avez consacré et pour votre disponibilité.

\*

\* \*

**49. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Christine Berrou, Mme Éponine Bégéja, Mme Elsa de Belilovsky, M. Bruno Gaccio et M. Kevin Brotfeld (jeudi 16 janvier 2025)**

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Nous reprenons nos auditions ce matin en recevant plusieurs personnes souhaitant témoigner des faits qu'elles ont subis de la part d'un humoriste et chroniqueur radio connu, révélés dès 2019 par *Mediapart*.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Vos témoignages nous importent, en ce qu'ils nous permettent de mieux appréhender les mécanismes à l'œuvre dans le déploiement des violences dans le secteur culturel. Il s'agit pour nous de comprendre pourquoi cela arrive, mais surtout, notamment dans le cas qui nous occupe aujourd'hui, pourquoi cela se répète sans que l'auteur des faits ne soit jamais inquiété à titre professionnel.

Je rappelle que nous ne sommes pas un tribunal, et qu'il ne nous est pas possible de qualifier pénalement des faits ou d'établir la culpabilité de leur auteur présumé, et ce d'autant plus que des plaintes ont été déposées – et pour certaines, jugées – à son encontre. En revanche, ce qui intéresse cette commission, c'est la responsabilité de l'employeur à son égard : comment a-t-on pu laisser prospérer de tels comportements ? J'espère que vous nous aiderez à répondre à cette question, qui n'est pas sans rappeler d'autres affaires tristement célèbres – je pense à Gérard Depardieu ou à Patrick Poivre d'Arvor.

Cette audition est ouverte à la presse et elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Christine Berrou, Mme Elsa de Belilovsky, Mme Éponine Bégéja, M. Bruno Gaccio, et M. Kevin Brotfeld prêtent successivement serment.)*

**Mme Christine Berrou, comédienne, auteure et humoriste.** J'ai travaillé avec Yassine Belattar pendant deux ans, y compris dans les mêmes bureaux de septembre 2009 à juin 2010, pour une émission sur France 4 et c'est, à ce jour, la pire année de toute ma vie. Au début, c'était merveilleux. Il m'encensait tout en instaurant un climat de flirt. J'avais 27 ans, j'étais très naïve. Quand il m'a embrassé la première fois, j'ai cru bêtement que c'était le début d'une relation sentimentale. Mais, après ce premier baiser, il a fait comme si de rien n'était et a commencé à me dire que j'étais nulle, puis à m'appeler « la grosse » ou « la moche ». Si je m'en plaignais, il disait que je n'avais pas d'humour. Puis un jour, Yassine Belattar m'a convoquée dans son bureau, il m'a plaquée contre le mur, m'a embrassée avec violence et quand je l'ai repoussée, il m'a mordu la lèvre. Je suis sortie du bureau la bouche en sang, ce qu'a remarqué un collègue, à qui je me suis tout de suite confiée. Ce collègue est un témoin. Je voudrais le remercier très sincèrement. Il m'a ensuite protégée toute l'année, faisant en sorte que je ne me retrouve plus jamais seule avec Yassine Belattar.

Durant toute l'année où mon bureau s'est retrouvé face au sien, Yassine Belattar m'a violentée physiquement et psychologiquement. Il alternait les moments où il me disait que j'étais géniale et les moments où il me disait que je n'avais pas de talent, mais qu'il me gardait par loyauté. Parfois, il m'appelait le soir pour me dire que j'étais virée, puis le lendemain faisait comme si de rien n'était, ou recevait une fille dans son bureau en me disant qu'elle était

ma remplaçante. D'autres fois – pour rire, disait-il – Yassine Belattar me plaquait au sol ou venait près de mon bureau m'asséner des coups à l'épaule, quand ce n'était pas une chaussure qui volait en ma direction.

Un jour, je me suis plainte auprès de son producteur, Vincent Demarthe. Ce dernier m'a dit, je cite : « *Tu n'as qu'à aller bosser chez [untel – je ne souhaite pas citer le nom de la personne] : ce n'est pas des chaussures qu'on te balancera, mais des cendriers.* » Vincent Demarthe a ensuite transmis mes doléances à Yassine Belattar lui-même, qui a réagi en me disant aussitôt que, si je me plaignais encore, il allait me griller, que je ne travaillerai plus jamais, que je devais m'estimer heureuse de faire de la télé grâce à lui car je n'avais pas de talent. Je précise qu'à l'époque, il n'y avait pas les réseaux sociaux et que les humoristes étaient donc tributaires des grands médias pour travailler et se faire connaître. Donc quand il me dit cela, je le crois et je me dis que c'est donc cela, la télé, qu'il faut en passer par là : je me laisse humilier, finissant même par penser qu'effectivement, je suis nulle et que je ne vaudrais rien. Kévin Brotfeld travaillait alors en salle de montage. Ayant subi lui-même son propre lot cette année-là, il pourra vous confirmer dans quel climat de violence nous évoluions.

Je tiens à dire qu'en plus d'être un agresseur, Yassine Belattar est également un escroc. J'étais payée environ 1 000 euros net par mois pour coécrire une émission hebdomadaire et incarner moi-même une chronique dans cette émission, 1 000 euros par mois pour des semaines d'environ 50 heures ! Je n'ai bien sûr jamais touché de droit d'auteur.

Quand j'ai été reçue par la police dans le cadre de la plainte déposée par Bruno Gaccio, j'ai listé pendant deux heures toutes les violences physiques et morales que j'avais subies de la part de Yassine Belattar. Quand j'ai évoqué l'agression sexuelle, le policier m'a dit que, comme il y avait déjà eu un baiser consenti quelques semaines plus tôt, cela allait être compliqué de me faire entendre sur ce terrain. Il m'a convaincue, probablement parce que j'avais extrêmement honte. Je n'ai donc pas porté cette agression à l'attention de la justice et je le regrette amèrement aujourd'hui. En revanche, j'avais bien mentionné avoir un témoin, quelqu'un qui pouvait confirmer toutes les violences que j'avais subies, mais également attester m'avoir protégée face aux dangers que représentait Yassine Belattar. J'ai donné les coordonnées de ce témoin aux forces de l'ordre. Il n'a jamais été convoqué par la police. J'ai ensuite appris dans la presse que mon témoignage allait être mis de côté.

Il m'est souvent demandé pourquoi je suis restée dans ces bureaux de l'enfer pendant un an, puis pourquoi j'ai suivi Yassine Belattar au Mouv' malgré tout ce que j'avais subi. Je vais répondre ici non pas pour m'apitoyer, mais bien pour dire tout fort ce que beaucoup de victimes taisent par affect pour leurs parents proches ou moins proches. Je fais partie des enfants qui ont grandi dans une famille dysfonctionnelle et humiliante. J'ai connu très jeune la violence et la violence sexuelle. Plus tard, ma famille, en toute connaissance de cause, a choisi de protéger mon agresseur, comme cela arrive malheureusement très souvent. Quand je rencontre à 27 ans Yassine Belattar et les gens qui le protègent, Vincent Demarthe et Thomas Barbazan, c'est la réalité que je connais déjà et que j'ai l'habitude de subir. Pour moi, à ce moment-là, c'est cela la vie et, *a fortiori*, la vie d'une femme. Nous sommes nombreux, surtout nombreuses, dans ce cas et c'est ce qui fait de nous des proies parfaites. Je tenais à le dire, car c'est un point qui n'est pas assez soulevé lorsqu'il est question d'aborder les relations d'emprise.

**Mme Éponine Bégéja, responsable de production.** Je souhaite donner lecture d'un texte que j'ai écrit en avril 2019. Il a été publié sur un blog de *Mediapart* et raconte brièvement les faits.

*« Il y a quelques mois, j'ai rencontré un animateur de radio-humoriste-propriétaire minoritaire de théâtre-j'ai un avis – et il intéresse souvent les chaînes d'info parce que, bon, il faut bien meubler. Nous avons fixé un rendez-vous à sa demande dans les locaux de Radio Nova. Il m'a proposé un travail de directrice de production pour le contenu audiovisuel de ses prochains spectacles, La Soirée chelou. Très rapidement, il m'a fait la cour, absolument déstabilisé par ce coup de cœur qui lui tombait dessus : séducteur, flatteur, charmeur et surtout manipulateur. J'ai refusé de coucher avec lui et je n'ai pas eu le poste. Je ne l'ai plus revu après mon non clair et définitif, malgré mes relances pour fixer un rendez-vous professionnel et malgré son intention de faire la part des choses : "Tu as du talent et, bien sûr, tu as ma parole pour le travail."*

*Je ne me suis jamais considérée comme une victime. Je n'avais pas envie que la parole se libère. Je n'avais pas envie d'être féministe. Pourtant, aujourd'hui, le système actuel m'oblige à témoigner parce que ce système m'a suggéré de me taire, de ne pas nuire à ma carrière, de ne pas passer pour une chieuse et de considérer, si ce n'est normal, tout du moins banal, ce genre d'anecdote qui ponctue les carrières des femmes depuis des décennies. Il n'y a rien de grave dans cette mésaventure ni pour moi ni pour lui, surtout pour lui, d'ailleurs. Rien de grave à se comporter comme un goujat dans le domaine professionnel, rien de bien important à être mis en examen et à faire l'objet d'une information judiciaire pour, entre autres, harcèlement moral. Rien de très problématique à motiver une enquête de plus d'un an par Mediapart, s'appuyant sur de nombreux témoignages de femmes qui signalent un comportement tantôt agressif, tantôt déplacé, mais constant depuis plus d'une dizaine d'années. Son employeur, Radio Nova, acculé lors de sa mise en examen, l'avait écarté de l'antenne : communiqué de presse, action, réaction, on ne laisse pas passer ce genre de choses.*

*Et puis, cette semaine [en avril 2019, donc], en douce, sans l'annoncer fièrement, ils lui ont redonné le micro. Après une mise au vert d'un mois, cet homme a repris les chemins des studios et s'apprête à se produire à l'Olympia dans le cadre d'un spectacle produit par Nova. Cet homme bénéficie d'un système bienveillant à son égard, tant mieux pour lui. Le même système qui me fera passer pour une femme aspirant à un halo de lumière, qui laissera planer le doute sur mes intentions, qui prônera l'extrême prudence et qui balayera d'un revers de main toutes les situations ne justifiant pas de poursuites judiciaires. Tant pis pour nous. Je précise que Yassine Belattar m'a appelée pour me menacer, pour parler à mes employeurs, qu'il a ensuite appelé des ex-employeurs, en disant : " Est-ce que tu connais cette personne ? Il va falloir qu'elle fasse très attention à ce qu'elle dit et à ce qu'elle fait." »*

Je précise que je n'ai plus de nouvelles de lui depuis 2020, à part une fois, où je l'ai croisé dans la rue. Il s'est installé à un café en face de moi, il m'a fixé pendant un quart d'heure et il a craché par terre. J'ai écrit ce texte en avril 2019 et je ne me sens toujours pas victime parce que ma famille travaille dans le spectacle. J'ai donc un réseau assez fort, je n'ai jamais eu besoin de Belattar pour travailler et je n'en aurai jamais besoin. Je suis très privilégiée et c'est pour cela que j'ai souhaité parler, parce qu'à la discrimination de genre s'ajoute la discrimination sociale.

**Mme Elsa de Belilovsky, comédienne.** J'ai rencontré Yassine Belattar en janvier 2016. Avec ma compagnie d'improvisation, nous étions à la recherche d'un théâtre et j'avais entendu dire que le théâtre de Dix Heures était en train de refaire sa programmation et qu'il fallait voir avec un certain Yassine Belattar, qui avait racheté le théâtre. Je lui ai écrit sur Facebook pour lui envoyer le dossier de presse. Après plusieurs échanges, il me dit d'abord qu'il n'a pas le temps de nous recevoir, pas avant deux semaines, que son planning est très chargé avant de m'écrire que, vu que j'ai l'air sympa, il accepte de nous rencontrer. Il nous

raconte que le Dix Heures lui appartient à 90 % et qu'il a pour projet de racheter toutes les salles du boulevard de Clichy pour en faire le futur Broadway parisien. Il me dit que j'ai beaucoup de potentiel, que je peux aller loin si j'en ai envie et qu'il est prêt à m'aider.

Il semble très concerné par le succès du spectacle. Il me donne beaucoup de conseils, commente régulièrement le casting de ma troupe et me dit comment je dois gérer ma compagnie. Il me dit ainsi de retirer mon nom de l'affiche, car il n'y a que les gens qui n'ont pas confiance en eux qui écrivent leur nom. Je retire donc mon nom. Je précise que la compagnie a déjà quatre ans à l'époque et que je ne lui ai pas demandé de se positionner de cette manière. Il parle beaucoup et longtemps. Je crois en plus qu'il n'a jamais vu le spectacle en entier. Il passait simplement une tête de temps en temps, nous apercevions son ombre à l'entrée de la salle, puis il repartait. Quand il partait en tournée, je n'avais plus du tout de nouvelles.

En juin 2016, il me propose de jouer dans une pièce – *Doudou* – qu'il a écrite avec Thomas Barbazan. Il m'a soufflé qu'il y avait un rôle pour moi. Alors que je suis certaine d'avoir le rôle, il me fait finalement passer un casting ainsi qu'à d'autres actrices de ma compagnie. Il me donne ensuite le rôle, puis me le retire deux semaines plus tard par message en plein été, car selon lui, je ne suis pas assez disponible. Il ne répond pas à mes appels et me laisse avec cela tout l'été. Finalement, à la rentrée, j'ai le rôle et, même si je commence à observer à quel point il est difficile de travailler pour Yassine et non pas avec Yassine, j'accepte le projet. C'est la présence des autres acteurs qui me rassure, ainsi que celle de toute l'équipe du Dix Heures, qui est très sympa avec moi. Je le souligne, car j'ai l'habitude des relations difficiles, alors que c'est la sympathie qui devrait être la normalité.

Yassine Belattar se met à me chuchoter à l'oreille qu'il m'aime, qu'il me veut, qu'il est fier de moi quand il me croise dans les couloirs. Il me parle souvent de ma bouche. Je suis alors en couple et il se permet beaucoup de commentaires sur ma relation. Il me demande pourquoi il ne vient jamais me chercher, qui il est, il me recommande de le quitter. Il me fait comprendre que si je veux réussir, je dois faire ce qu'il me dit. Un soir après la pièce, à vingt-trois heures, il me fait un débriefing. Je suis seule dans son bureau, même si je m'assure de ne jamais être seule avec lui dans le théâtre. D'ailleurs, je me suis fixée inconsciemment pour règle de jamais être seule avec lui et de n'accepter que des rendez-vous en journée et en public. Il ne dit rien et se contente de me fixer avant de me poser une question : « *Alors, tu t'es trouvée comment ?* » Il hoche la tête, pensif, sans me dire le fond de sa pensée, en me laissant coite.

À force, je viens au théâtre avec la boule au ventre et je commence vraiment à douter de moi : « *Est-ce que j'ai bien joué ?* », « *Est-ce que je fais ce qu'il faut ?* ». Je deviens un peu perdue. Je commence à avoir peur de lui, de son jugement, à être stressée dès que je le vois, dès que je lui parle. Il m'envoie souvent des messages, à pas d'heure, me propose des balades pour discuter. Je ne sais jamais comment lui répondre, comment refuser ses avances sans le vexer, sans le fâcher. Il est mon patron et je l'ai déjà vu s'énerver sur d'autres personnes et les humiliations qu'il fait subir. Je n'ai pas envie de le vivre. Il me propose des rendez-vous à pas d'heure. Il m'envoie des textos insistants. Je ne réponds pas. Je me souviens l'avoir accompagné à un rendez-vous pro et me retrouver à visiter une boîte de strip-tease au milieu du boulevard de Clichy. Il aurait apparemment voulu racheter la boîte. Je suis surprise et trouve un prétexte pour partir.

Un matin, il retire ma compagnie de la programmation du Dix Heures. Il vire le spectacle, sans explication. Je ne sais plus comment je l'ai appris, mais je me souviens de la violence avec laquelle je reçois la nouvelle. Cette compagnie, c'était toute ma vie. J'avais beaucoup investi pour le spectacle. Il me donne rendez-vous le lendemain pour déjeuner. J'arrive en larmes, en colère. Je ne comprends pas, je veux juste des explications. Je n'ai pas

faim, mais il insiste pour que je commande à déjeuner. Je le regarde en face de moi et je vois que nous ne sommes pas en train de vivre la même chose. Il me dit qu'il va m'inviter. Il est détendu. Je prends sur moi pour ne pas l'insulter. Quand je lui demande des explications, il change de visage. Il devient froid. Il m'explique qu'il a entendu dire que j'avais parlé au Paname – un lieu où nous jouions avant avec ma compagnie d'improvisation – des conditions financières du Dix Heures. Il me dit que je ne dois parler à personne de comment cela se passe au Dix Heures, que je ne dois jamais parler d'argent, de rien. Il accepte de nous reprendre, mais me dit qu'à partir de maintenant, s'il entend que j'ai encore parlé, je serai virée définitivement. Il poursuit en disant qu'il connaît beaucoup de monde et qu'il peut me faire monter aussi bien qu'il peut me griller dans tout le milieu. Un jour, il me donne rendez-vous dans un parc à côté du théâtre du Rond-Point. En me faisant la bise, il détourne sa tête et essaie de m'embrasser avec la langue. Je recule. Il me regarde et me dit : « *Tu as vraiment un rapport étrange avec les hommes.* » J'ai souvent repensé à cette phrase. Je comprends mieux pourquoi maintenant. J'ai un rapport étrange avec les hommes. Pas tous les hommes : certains hommes, ce type d'hommes.

En 2017, le théâtre change notre programmation, sans aucune concertation, pour nous passer du mercredi au dimanche soir. Je ne tiens que par le soutien de ma compagnie. On l'évite au maximum. Plusieurs personnes – des acteurs du théâtre, des techniciens, des partenaires de jeu – viennent me voir pour me demander comment cela se passe avec Yassine, car ils me disent voir comment il est avec moi et qu'il a déjà fait tout cela à une autre. Ils me disent qu'ils sont là pour me protéger. Je ne comprends pas de quoi ils me parlent. Je vois bien qu'il y a un problème, mais je ne comprends pas pourquoi ces gens viennent me voir alors que tout cela continue.

Je ne le croise presque plus. J'apprends qu'en réalité, il n'a que 2 % du théâtre de Dix Heures et qu'il ment. Je commence à entendre des histoires le concernant avec d'autres comédiennes avec lesquelles il s'est engueulé, avec le même mécanisme, celui de la confiance, de la position hiérarchique. Je commence à comprendre que je ne suis pas seule. En 2018, nous quittons définitivement le théâtre de Dix Heures. Il nous avait alors surnommées dans le théâtre « les Improputes ».

Fin 2018, je suis contactée par des journalistes qui enquêtent sur ses agissements, par d'autres comédiennes et comédiens et d'autres victimes qui voudraient que je porte plainte. On me dit que mon nom revient souvent. Je ne me sens pas capable de porter plainte, je n'ai pas du tout envie de me confronter à lui. Je ne le vois plus et je ne veux plus du tout repenser à tout cela. Mon entourage m'encourage à ne pas parler pour éviter de gâcher ma carrière et que mon nom soit associé au sien. Je me sens complètement perdue. Je ne suis pas capable de mesurer les conséquences sur moi.

Un jour, une journaliste m'a appelée. J'ai été bouleversée quand elle m'a dit qu'un baiser volé, forcé, c'était une agression sexuelle. Mon témoignage devenait donc légitime car j'étais une victime.

Depuis, je n'ai plus de nouvelles de lui, sauf par le journal télévisé quand il est invité à représenter la France au Maroc, par exemple. Au fil des années, d'autres personnes ayant croisé sa route sont entrées en contact avec moi, me demandant de parler. Je me pose cette question depuis six ans. Il faut que cela s'arrête. Il y a trop de vies abîmées. J'ai aussi été contactée pour d'autres affaires, notamment pour celle de mon chef de chœur quand j'étais enfant à la Maîtrise des Hauts-de-Seine ou pour l'affaire de mon professeur de théâtre à l'École internationale de création audiovisuelle et de réalisation (EICAR). Ils ont été écartés de leurs fonctions. J'ai réalisé lors de ces six dernières années que tous mes maîtres, tous mes formateurs, toutes les personnes à qui j'ai donné ma confiance et qui m'ont appris le métier,

se retrouvent aujourd'hui impliqués par des témoignages dans des affaires. C'est un peu tout mon monde qui s'écroule.

Cela va mieux. Je me suis habituée à avancer et à enfouir ces moments. Devoir m'y replonger pour pouvoir vous parler a été une vraie torture. Je remercie les personnes de ma compagnie, qui m'ont beaucoup aidée à ressortir tous les souvenirs, parce que j'avais effacé pas mal de choses. Ces violences ont été commises sans violence. C'est toute la perversion du truc.

Je vous remercie de m'avoir donné l'opportunité de déposer tout cela ici, aux côtés des autres témoins.

### Présidence de Mme Sandrine Rousseau

**M. Bruno Gaccio, humoriste, scénariste et producteur de télévision.** J'ai fait engager Yassine Belattar par Canal+ en 2015, en juillet ou en août, pour présenter « La Grosse Émission » dans le cadre de la relance de la chaîne Comédie+ que Canal+ m'avait confiée. Il fallait choisir un présentateur et nous avons choisi Yassine Belattar pour sa sympathie, sa façon de séduire, sa drôlerie, cette façon qu'il a d'envelopper les gens. Je l'ai engagé avec l'accord de Claire Basini, qui s'occupait de toutes les chaînes thématiques de Canal+ et qui était donc ma supérieure hiérarchique. Nous avons signé pour deux mois d'essai, d'octobre à fin décembre 2015.

J'organise ensuite le travail moi-même en invitant plein de gens à un grand casting. Yassine me dit que ce n'est pas la peine car il va faire venir ses copains. Je lui réponds que non, que nous allons ouvrir à tout le monde pour voir ce qu'il se passe, sans que ses copains ne soient rejetés. Tout au long de ma carrière, dès « Les Guignols de l'info », j'ai toujours choisi des personnalités avant de choisir des talents. Il faut que quelqu'un soit capable de faire les choses parce qu'il a une personnalité qui lui permet de les faire. Yassine détestait l'idée que quelqu'un ait une forte personnalité. Il s'arrangeait toujours pour repousser ceux qui avaient une forte personnalité, notamment les femmes.

Nous choisissons une équipe très large, en sachant que des gens vont s'arrêter en route comme cela se passe dans une équipe quand on commence. On me demande de faire une émission zéro et je réponds que, s'agissant d'une émission quotidienne, nous n'en ferons pas une seule, mais vingt. Je voulais que les gens viennent travailler le matin et que l'on voit le soir qui avait la capacité de remplir l'émission avec son talent et sa personnalité. Ceux qui n'y arriveraient pas partiraient d'eux-mêmes.

Les problèmes ont alors vraiment commencé. J'ai commis l'erreur de confier le management à Yassine. En tant que présentateur, je lui ai dit qu'il devait être chef d'équipe et qu'il devait faire en sorte que cette équipe se soude autour de lui.

Je précise que, au début, nous travaillions dans un *open space*. Nous n'avions pas vraiment de bureau. Le soir, nous faisons une lecture de l'émission préparée dans la journée. Il ne travaillait pas. Tout le monde me rapportait qu'il créait un climat difficile, qu'il faisait du bruit, qu'il n'arrivait pas à l'heure et qu'il était impossible de travailler avec lui. Il venait voir ce que nous faisons et disait que nous étions mauvais. Il se comportait mal avec les femmes. Je ne mesure pas alors ce que tout cela veut dire. Je pensais que nous étions en train de créer une équipe et qu'il était en train de tester les gens.

Au bout d'une petite semaine, j'ai reçu trois plaintes.

Aude Gogny-Goubert, qui a témoigné dans *Mediapart*, faisait le journal télévisé. Elle a une très forte personnalité et sait se défendre. Elle s'était cassé le bras dans un accident. Elle m'a rapporté que Yassine l'avait plaquée contre le mur en lui disant qu'il allait lui casser l'autre bras.

Maud Givert travaillait déjà à Canal+, dans la cellule auteurs, et je l'avais intégrée à l'équipe. Il l'humiliait à longueur de journée et les témoignages que j'ai entendus ressemblent vraiment à ce que ces filles m'ont dit à l'époque.

La troisième plainte était celle d'une humoriste, Constance, qui devait faire la météo tous les jours. Elle m'a dit ne vouloir la faire qu'une seule fois par semaine, en préparant l'émission chez elle pour éviter de se retrouver dans la même pièce que lui. Elle n'a invoqué aucune raison précise, me disant juste que c'était compliqué avec lui et que cela ne se passait bien qu'avec ses copains masculins. J'ai alors commencé à me rendre à ses réunions pour lui dire que je voulais voir son travail et qu'il me montre sa capacité à faire un éditorial chaque jour sur l'actualité. Il m'a simplement répondu de ne pas m'inquiéter.

Les trois témoignages étant réitérés, j'ai convoqué Yassine pour lui en faire part. Il a répondu que le métier était comme cela et que ces femmes étaient trop fragiles pour une émission quotidienne. Je demande alors une réunion avec Claire Basini et Marie Toublanc, qui était directrice de production. Je leur fais part de ce qui m'a été rapporté et que l'ambiance dans l'*open space* était foireuse. Je leur propose, à dix jours du début de l'émission, de le virer tout de suite. Nous avons vu d'autres personnes, notamment des femmes, qui pouvaient présenter l'émission. Je proposais, au pire, de faire l'intérim avant de trouver quelqu'un. J'apprends alors de la bouche de Marie Toublanc que l'émission allait être prolongée au-delà des deux mois d'essais et qu'elle allait être produite par Cyril Hanouna et sa boîte H2O. La décision avait été actée par Bolloré. La décision que nous avons prise – je la qualifierais de collective, mais elle n'était pas si collective que cela – a été de ne pas le virer par crainte que Bolloré en profite pour tout arrêter et ne pas nous donner les financements. Hanouna a fait l'émission pendant quelques semaines mais son intention, nous l'avons su par la suite, était de prendre le budget de Comédie+.

Nous avons donc continué avec Yassine pendant ces deux mois. Dans nos nouveaux bureaux, nous avons fait en sorte que les filles ayant eu des problèmes avec lui ne soient jamais en contact autrement que pendant le direct. Nous avons tenu comme cela dans une ambiance assez pourrie.

J'ai parlé de cette réunion à ma compagne, qui est aussi comédienne. Elle m'a alors révélé que, pendant le grand casting, il l'avait plaquée contre le mur dans un couloir en lui disant : « *Ce n'est pas parce que tu couches avec le patron que tu seras dans l'émission. Tant que j'y serai, tu n'y seras pas !* » Elle m'a dit ne pas m'en avoir parlé à l'époque pour les mêmes raisons qui ont déjà été évoquées ici : pour ne pas être une « chieuse », pour ne pas arrêter un projet, pour ne pas passer pour la féministe de service. Elle m'a aussi dit avoir voulu m'éviter des « emmerdements », car si je l'avais su, je lui aurais probablement mis mon poing dans la figure.

Je me souviens avoir croisé Bruno Gaston, qui était à l'époque directeur des programmes de France 4. Après lui avoir dit que nous relançons Comédie+ avec Yassine Belattar pour présenter « La Grosse Émission », il m'a regardé avant de me souhaiter bien du courage. J'aurais aimé qu'il me dise pourquoi.

Nous avons pris la décision de le garder pour sauver une émission, un budget, un peu de pouvoir et, peut-être, des carrières, mais nous n'avons pas assez pris en compte le bien-être

des femmes et je le regrette vraiment beaucoup. Même si on voit la malveillance et la toxicité d'une telle personne, il est très compliqué, dans toute la hiérarchie de dire « Stop, on coupe ». Dans une histoire comme celle-ci, ce sont les comédiens, les producteurs et les auteurs qui perdent le plus. Le mal-être des femmes ne pèse pas dans un tel système et c'est le système qu'il faut donc changer. Il faut pouvoir être protégé. J'aurais voulu être protégé. J'aurais voulu que ma supérieure hiérarchique Claire Basini aille voir le patron de la chaîne pour lui dire ce qu'il se passait et que personne n'ait à prendre de risque pour dénoncer une atrocité, car je trouve tout cela atroce.

**M. Kevin Brotfeld, chef monteur et réalisateur.** Je suis monteur vidéo et j'ai rencontré Yassine Belattar en 2009 dans le cadre de son émission « On achève bien l'info » sur France 4. J'ai été engagé en tant qu'assistant monteur à la sortie de mes études. Je travaillais avec des humoristes, des auteurs et des comédiens dans une ambiance plutôt bon enfant et nous faisions régulièrement des blagues sur divers sujets.

Pendant une petite période, nous faisons des vanes entre nous sur nos différences. Cela me plaisait car je me sentais ainsi intégré à l'équipe. Je suis à moitié kabyle et à moitié d'Europe de l'Est. Certains membres de ma famille juive ont été déportés. Les blagues me concernant portaient sur mes origines juives, mais, même une fois cette période de blagues entre nous passée, il a continué à m'appeler « le Juif » matin, midi et soir. Il n'y avait plus de blague, c'était hors contexte. Je lui ai plusieurs fois rappelé que je m'appelais Kevin, mais il a continué. Je ne lui ai pas fait de réflexion systématiquement parce que cela n'avait pas d'impact, parce qu'il était mon patron, parce que c'était mon premier travail et que je ne connaissais pas bien ce milieu. Je n'avais pas envie de me griller avec quelqu'un qui avait potentiellement du pouvoir et qui pourrait m'empêcher de travailler. Je savais en plus qu'il pouvait être violent.

Je me souviens d'un matin où personne ne parlait ni ne travaillait, ce qui était inhabituel. J'ai appris qu'il s'était mis en colère après qu'un auteur lui avait annoncé son souhait de cesser de travailler avec lui. Il s'était mis à frapper dans une bibliothèque avant de la renverser, ce qui avait créé cette ambiance dramatique.

Après la fin de l'émission, je n'ai plus eu de contact. Nous nous sommes croisés deux fois, par hasard, à plusieurs mois d'intervalle : une fois à l'Olympia pour un spectacle d'humour et une autre fois à Radio France pour l'enregistrement d'une émission. Je l'ai alors salué et il m'a encore une fois appelé « le Juif ». Depuis, je n'ai plus eu aucun contact direct avec lui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour la force de vos témoignages et pour votre courage ; il n'est pas simple de dénoncer.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vos témoignages sont tellement édifiants que je me suis demandé à un moment s'ils n'étaient pas caricaturaux et s'ils allaient nous apporter quelque chose !

Vous avez déclaré, madame de Belilovsky, que le comportement de M. Belattar était « limite » et qu'il ne s'apparentait pas à de la violence. Il s'agissait pourtant bien de violences morales, qui sont l'addition de petites choses. Il est important de rappeler que la violence, ce n'est pas nécessairement une baffa.

Pourriez-vous nous indiquer si les faits que vous relatez font actuellement l'objet de procédures judiciaires ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je précise que notre commission n'a pas le droit d'enquêter sur une affaire en cours de traitement par la justice.

**Mme Christine Berrou.** À l'issue du procès auquel j'ai assisté il y a un an et demi, M. Belattar a été condamné pour menaces de mort envers Kader Aoun et Kevin Razy. Le témoignage que j'avais livré dans le cadre de l'enquête est passé à la trappe et, s'agissant des faits qui me concernent, il y a prescription : je ne peux donc plus rien faire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous pouvez donc parler très librement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous nous avez dit, monsieur Brotfeld, que M. Belattar vous appelait « le Juif ». Depuis qu'ont commencé les travaux de notre commission d'enquête, je m'interroge sur le niveau de violence généralisée dans notre société en général et dans certains milieux culturels en particulier : on est dans la culture du clash permanent. Il faut toujours faire un bon mot, au détriment de quelqu'un – qui ne réagit pas, puisque le groupe semble l'accepter, alors qu'en réalité chacun regarde ses pieds. Cela ressemble à ce qui se passe sur les réseaux sociaux : tout le monde participe à la culture du clash, et tout le monde en est très mal à l'aise. Ces agressions perpétuelles s'auto-alimentent parfois car, pour survivre dans un groupe, il faut aussi faire des blagues. Comment l'avez-vous vécu ? Comment sortir de la culture de la malveillance qui semble latente dans le monde de la culture ? À croire qu'il faudrait dire du mal de l'autre pour être drôle ! Je crois que c'est plus un jugement qu'une question, en réalité...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les violences et l'humour ne sont pas la même chose. Ce que décrivent les témoignages que nous venons d'entendre, ce sont des violences psychologiques et physiques, des comportements toxiques.

Comment expliquez-vous que les différents employeurs de Yassine Belattar aient continué de l'employer ?

**Mme Christine Berrou.** Les faits dont j'ai témoigné remontent à 2009 : à l'époque, la culture du clash sur les réseaux sociaux n'existait pas. Le comportement de Yassine Belattar était gratuit et méchant. Je pense qu'il purgeait sa violence avec nous, sous couvert d'humour. Je regrette amèrement de n'être jamais intervenue lorsque Kévin se faisait appeler « le Juif », et m'en excuse auprès de lui, mais les autres n'intervenaient pas non plus lorsque je me faisais appeler « la grosse » ou « la moche ». Il y avait sur ce point une sorte d'accord tacite entre nous, même si nous nous entendions bien – ce qui nous a permis de tenir un an.

Dans les premiers jours de notre collaboration pour France 4, notre producteur Luc Besson est venu nous voir dans les bureaux pour nous dire que l'émission serait super, qu'elle allait nous propulser très haut. Il croyait très fort en ce projet et en Yassine Belattar. Je débarquais de ma province, j'avais 27 ans et Luc Besson en face de moi : forcément, j'y ai cru aussi ! Aujourd'hui, je pense qu'il a en quelque sorte scellé notre prison. Nous étions tous hypnotisés et sous emprise. Vincent Demarthe et Thomas Barbazan sont des lâches qui ne nous ont pas protégés. Eux-mêmes placés sur un piédestal par Yassine Belattar, ils ont cru à des promesses. Je pense qu'ils le regrettent aujourd'hui.

**Mme Éponine Bégéja.** Quant à moi, j'ai eu rendez-vous avec lui, à sa demande, dans les locaux de Radio Nova. Depuis, j'ai réalisé qu'il avait des rendez-vous avec des filles tous les jours, quand il voulait. En mars 2019 – l'époque du clash avec Bruno sur Twitter, de sa mise en examen et de sa mise en retrait –, j'ai contacté un ami qui travaillait pour cette radio. Il m'a répondu : « *Cela me désole que la direction continue de le soutenir juste parce qu'ils ont peur de son pouvoir de nuisance.* » Selon moi, ce pouvoir est fantasmé. Et je comprends

qu'en le voyant représenter la France lors d'un voyage présidentiel, on puisse s'interroger sur sa nature.

Quoi qu'il en soit, il suscite la peur car il ment, ce dont certains tirent profit. La direction de Radio Nova, à l'époque, était très heureuse du buzz sur les réseaux sociaux et des chroniques des humoristes ; l'émission marchait bien. Elle a donc laissé passer, mais de très nombreux témoignages montrent que les patrons savaient que Yassine Belattar recevait des filles, qu'il leur proposait des stages et que cela n'allait pas au bout... C'était pareil au Théâtre de Dix Heures : il invitait des filles à son spectacle, et elles débarquaient devant Thomas Barbazan ou même devant ses propres enfants. J'ai vraiment eu l'impression, en 2019, que les faits étaient établis depuis longtemps, qu'il agissait en toute impunité, et que les patrons de Radio Nova n'en avaient rien à faire...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Y a-t-il eu des signalements officiels ?

**Mme Éponine Bégéja.** M. Belattar a été mis au ban pendant un mois, puis il est revenu.

**Mme Elsa de Belilovsky.** Cela me rend dingue de ne pas avoir été au courant de faits remontant à 2009, alors que ceux que j'ai exposés datent de 2016. M. Belattar s'est même retrouvé à la tête de la programmation d'un théâtre ! Le système a perduré parce qu'il avait du charisme.

Le surnom de notre compagnie *Les Improvocantes*, était « les Improputes », et l'on entendait : « *Ah, les petites salopes arrivent !* » Cela faisait rire tout le monde, et nous riions aussi, mais une fois dans les loges nous nous disions que c'était lourd. En fait, dans le milieu de l'humour, nous sommes habituées à être considérées comme des petites pépettes et à devoir en rire ! D'ailleurs, nous en faisons un sujet d'improvisation sur scène : cela nous amusait de jouer les gros lourds.

Il est vrai que dire quelque chose, c'est casser l'ambiance, c'est ne plus être drôle, c'est être une chienne de féministe. Et rappelons que l'humour c'est notre travail, notre vie. Pour avoir le bonheur d'être sur scène et de pouvoir exercer notre métier, nous avalons tout cela parce que le plaisir de ce métier passion est presque plus fort que le reste. En réalité il ne l'est pas, car avec le temps, cela abîme. Notre compagnie a fini par se séparer, et il a été compliqué pour certains de remonter sur scène. C'était à l'époque de « Balance ton porc », et nous savions qui était notre porc – mais jamais nous ne l'aurions balancé ! Étant comédienne, je ne me sentais pas concernée, pas plus que par MeToo. Pendant très longtemps, et jusque très récemment, j'ai cru qu'un viol c'était forcément violent. Je remercie celles et ceux qui ont parlé, comme Gisèle Pelicot ou Judith Godrèche, qui nous ont permis d'ouvrir les yeux sur un système auquel on s'était habitué.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'une des conditions de survie, dans ce système, est peut-être de ne pas le voir.

**M. Bruno Gaccio.** M. le rapporteur s'interroge sur la tolérance dont fait preuve le milieu de l'humour – sachant que je ne suis quant à moi qu'un auteur, et non pas un humoriste. En fait, tout dépend de l'endroit où l'on est : l'humour politique est très violent au sujet de la politique ; une blague sur le scrabble peut être violente sur les rapports entre humains ; aujourd'hui, le stand-up aborde souvent les rapports hommes-femmes.

Aux « Guignols de l'info », j'ai été membre de quatre équipes d'auteurs, que j'ai formées. Chaque fois, les tolérances étaient celles du groupe. En dehors du groupe, on se

comporte comme l'exigent la société et la loi. Il est interdit de diffamer et d'injurier – ce que fait régulièrement Belattar –, tout comme il est interdit de frapper les gens. J'ai moi-même été condamné pour avoir mis une claque à un paparazzi, et je l'ai accepté. Mais dans un groupe, le niveau d'infamie jusqu'auquel on peut aller est déterminé par le groupe lui-même ! Si tout le monde est d'accord, personne ne dira rien. Si quelqu'un avait dit qu'il était gêné par l'expression « le Juif » – ce qui aurait pu arriver –, alors cela aurait cessé. De la même façon, si une femme dit « *arrêtez les gars, cela me gêne énormément* », le groupe s'arrête...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À condition qu'elle soit en mesure de le dire.

**M. Bruno Gaccio.** Même si elle l'est, encore faut-il que la hiérarchie la protège, et qu'elle accepte que la personne en cause soit virée. Avec Claire Basini et Marie Toublanc, nous craignons de perdre l'émission et de nous mettre dans les mains de Bolloré. Nous avons pris notre chance, en comptant sur le fait que Belattar ne serait plus là deux mois après.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pouviez-vous faire des blagues sur Belattar ?

**Mme Christine Berrou.** Non, ç'aurait été un crime de lèse-majesté !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'humour, c'est aussi la réciprocité.

**Mme Christine Berrou.** Nous étions terrorisés. Tout ce que nous disions était retenu contre nous et pouvait nous être reproché deux mois plus tard ! Nos propos étaient millimétrés, nous n'intervenions jamais les uns pour les autres – je te présente encore mes excuses, Kévin –, et nous n'en dormions pas la nuit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'absence de réciprocité est précisément ce qui caractérise un rapport toxique de domination.

**Mme Sarah Legrain.** On en revient, s'agissant de l'humour, au questionnement qui nous agite lorsque l'on s'interroge sur le consentement. On distingue assez bien les moments où règne l'égalité, qui permet de consentir à l'humour, et les moments où règne la peur. Ce que vous décrivez toutes et tous, ce sont des situations de peur. Le non n'est pas possible, parce qu'il va coûter.

Derrière, il y a la question du pouvoir et celle de distinction entre l'humour qui s'en prend aux puissants, qui de toute façon ne tomberont pas, et celui qui s'en prend aux faibles, qui n'ont pas la possibilité de dire non. Que faut-il faire maintenant pour que le pouvoir se préoccupe du droit des gens ? Dans les situations que vous décrivez, comment la peur aurait-elle pu changer de camp ? Qui aurait pu faire peur à Yassine Belattar, et par quel moyen ? Quel contre-pouvoir peut-on construire face aux abus ? Voilà ce à quoi nous nous efforçons de réfléchir. Le code du travail régule les relations, fixe des obligations et permet, si celles-ci ne sont pas respectées, de démettre quelqu'un de ses fonctions. Avez-vous été témoins de situations dans lesquelles la relation de pouvoir s'est inversée ? Avons-nous les moyens que cela arrive ? On sent en effet que tout ce qui se passe commence à faire peur.

Enfin, nous entendons souvent que pour être talentueux, il faut être une forte tête – un mot parfois employé pour désigner quelqu'un de violent, qui abuse. Pourriez-vous nous aider à démêler ce qui relève du talent professionnel de ce qui relève de la personnalité ?

**Mme Éponine Bégéja.** Je n'ai pas encore suffisamment réfléchi à ce que l'on pourrait faire, mais je peux évoquer une piste. Si je n'ai pas eu peur, c'est parce que j'ai un pouvoir : mon réseau. Sans doute cet entre-soi qui existe dans le monde de l'audiovisuel mériterait-il une réflexion. Avant de me constituer mon propre réseau, en effet, j'ai bénéficié de celui de ma famille – mon père, mon oncle, ma mère attachée de presse. Cette situation, dont je profite tout en la dénonçant, m'a permis de ne pas avoir peur de Belattar professionnellement – mais ne m'a pas empêchée d'avoir peur du taré qui pouvait débarquer chez moi et se montrer violent.

Avec Yassine, le schéma c'est : contact, séduction, manipulation, agressivité et, quasi systématiquement, accusation de racisme ! Peut-être la direction de Radio Nova avait-elle peur qu'il l'accuse de virer le seul Arabe qui avait une émission ? Il joue sur le racisme systémique de notre société, et cela nous a beaucoup empêchés de parler.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le fait d'écarter toutes les personnes qui pourraient lui faire de l'ombre est aussi une manière de conserver son pouvoir.

**Mme Christine Berrou.** Je prédis que sa ligne de défense, lors de son audition, sera l'accusation de racisme !

S'agissant de ce qu'il faudrait faire, je vous aurais répondu il y a un an, naïvement, qu'il faut témoigner et porter plainte. Mais M. Belattar a représenté la France au Maroc aux côtés de notre président Emmanuel Macron, alors qu'il a été condamné à de la prison avec sursis pour menace de mort ! Je suis donc très pessimiste et n'ai malheureusement pas de solutions à vous proposer.

**M. Bruno Gaccio.** Je reviens à la question de Mme Legrain sur la personnalité. Parmi les trois femmes qui sont venues se plaindre, Aude Gogny-Goubert avait un fort caractère – elle affrontait Belattar – tandis que Maud Givert et Constance, que j'avais engagées contre son avis, n'étaient pas des grandes gueules. Maud faisait des choses absurdes, très drôles. Constance poussait très loin tous les sujets ; elle a même eu de gros problèmes après avoir fini une chronique seins nus sur France Inter ! Elles avaient des personnalités que je qualifierais de douces et inventives. J'adorais ces humeurs différents. Lui, non : il ne travaillait qu'avec les gens qui étaient en force, avec lesquels cela ne pouvait pas coller car il leur rentrait forcément dedans. Que peut-on y faire ?

C'est moi qui ai presque tout déclenché lorsque j'ai porté plainte, après qu'il m'a dit au téléphone vouloir tuer ma femme et mes enfants et qu'il a tenu des propos atroces au sujet de ma mère. J'ai commencé à lui répondre sur le même ton et, très vite, je me suis dit qu'il était fou. Je l'ai menacé de porter plainte et, si j'ai fini par le faire, ce n'est pas parce que j'avais peur de lui mais parce que j'avais peur que les gens qui le suivaient sur les réseaux sociaux viennent me casser la gueule chez moi. Le lendemain matin, la patronne de la police du 6<sup>e</sup> arrondissement me demandait de revenir pour répéter les mots exacts qu'il avait prononcés au téléphone. En dix ans en effet, la police avait enregistré une quarantaine de témoignages avec les mêmes mots ! Et c'est parce que ma plainte est remontée très vite chez le procureur, sans doute parce que mon nom est connu, que cela a été repéré. Belattar a donc été mis en garde à vue pendant quarante-huit heures et interrogé par le juge. Et alors qu'il y avait une vingtaine de témoignages de femmes, les seuls qui ont été retenus sont ceux de quatre hommes – dont Kader Aoun, Kevin Razy et Azencot –, qui avaient eu le réflexe de l'enregistrer. Quant à ma plainte, elle n'était pas recevable, puisqu'elle concernait des propos tenus au téléphone : c'était sa parole contre la mienne.

Voilà ce qu'il faut : qu'il y ait des procès, puis une jurisprudence qui fasse peur. Mais le fait que Belattar soit invité par le Président de la République au Maroc, où il fait la bise au ministre des Armées devant les caméras, lui donne du pouvoir !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce qu'il faut souligner, s'agissant des trois femmes que vous avez évoquées, c'est qu'elles avaient été recrutées par vous et non par Yassine Belattar : cela leur conférerait plus de pouvoir qu'aux autres, et la capacité de se référer à vous. Faire entrer la question du caractère dans l'analyse, c'est renvoyer celles qui n'ont pas pu parler à une faiblesse de caractère, alors que c'est la situation sociale et l'appartenance ou non à un réseau qui déterminent la capacité à parler.

**Mme Sarah Legrain.** Vous avez eu raison de souligner le traitement différencié dont font l'objet les plaintes et le fait que seules celles des hommes aient été entendues par la justice. Vous nous avez indiqué, madame Berrou, qu'en raison du baiser échangé avec Yassine Belattar, votre plainte aurait eu du mal à aboutir. Toutes les violences ne sont pas autant banalisées ni aussi faciles à dénoncer : les menaces de mort sont entendues par la police, quand les agressions sexuelles ou les violences à caractère sexiste le sont moins. Est-ce la même chose dans le milieu de l'humour ? Vous avez été plusieurs à mentionner le fait que M. Belattar ait accompagné M. Macron lors d'un voyage officiel : quel regard portez-vous sur les responsabilités politiques dans cette période ? Qu'attendez-vous des différentes autorités, dans le champ de la justice, du politique et de l'humour, pour faire valoir vos droits et reconnaître les violences dont vous avez été victimes ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je voudrais inviter les personnes qui nous écoutent, si elles sont victimes de tels faits, à porter plainte. La preuve : même si elle a bénéficié d'un traitement différencié, la démarche de M. Gaccio a pu aboutir parce qu'une vingtaine de plaintes avaient été déposées. Nous savons qu'il est difficile de porter plainte, mais c'est toujours utile. Nous espérons pouvoir proposer des pistes de réflexion pour faciliter le dépôt de plainte et accompagner les plaignants.

**M. Philippe Fait.** Ce genre de comportements peut se retrouver dans toute la société. Estimez-vous que le milieu les exacerbe ? À la suite de vos dénonciations, y a-t-il eu une prise de conscience de celui-ci ? S'est-il doté d'outils pour faciliter les prises de parole ? Y a-t-il un déontologue pour vous aider ?

**Mme Christine Berrou.** Il est extrêmement difficile de porter plainte : on ne sait pas comment l'on sera reçu, ni si l'on sera entendu. J'ajoute que l'on n'est pas toujours, entre guillemets, la victime idéale. Ce qui m'a souvent empêchée de parler, c'est le fait d'avoir accepté un climat de flirt. Ce que je vais dire est horrible mais, comme beaucoup de femmes dans cette situation, je me sentais en sécurité lorsqu'il flirtait avec moi. Quatre mois après l'agression au cours de laquelle je me suis retrouvée avec la lèvre en sang, il m'a embrassée dans un ascenseur. Sidérée, je me suis laissée faire car je savais que, si je me laissais embrasser ce soir-là, je ne serais pas humiliée, et serais tranquille pour la soirée. Mais allez expliquer cela ! Il n'y a rien de plus compliqué à expliquer qu'une relation d'emprise.

De plus, le fait de porter plainte prend du temps et coûte de l'argent. Quant à moi, je craignais aussi la confrontation – qui finalement, à mon grand désespoir, n'a pas eu lieu. Yassine Belattar a déclaré que j'avais menti, ma plainte a été mise de côté et que je n'ai pas eu le luxe d'être aux côtés des autres plaignants lors du procès.

**Mme Elsa de Belilovsky.** Porter plainte, c'est tout un cheminement ; cela prend du temps et cela coûte cher. En tant qu'intermittente du spectacle, je n'ai pas voulu y consacrer de l'énergie – j'en consacre déjà beaucoup à créer mon propre boulot ! Peut-être attendais-je

aussi de l'aide de la part de mes partenaires de jeu, qui savaient. Mais en les voyant continuer à travailler avec lui, j'ai pensé que la situation était peut-être de ma faute.

Quand j'ai appris qu'un baiser pouvait être une agression sexuelle, je suis tombée de haut : je me suis dit que, dans ce cas, j'avais été multi-agressée ! Mais je n'allais pas passer les cinq années suivantes à porter plainte. Les choses commençaient alors à changer ; on commençait à expliquer aux femmes ce qui était acceptable et ce qui ne l'était pas. Il est vrai qu'il n'existe quasiment pas de frontière entre vie privée et vie professionnelle dans nos métiers : pour moi il y en a une depuis que je suis mère, mais lorsque j'étais une jeune femme célibataire, mon travail et ma vie personnelle se confondaient.

**Mme Éponine Bégéja.** Le directeur de production de la société dans laquelle je travaille a été obligé de suivre une formation du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Je ne sais pas si cette formation l'a sensibilisé aux conséquences possibles des blagues et de certaines ambiances de travail, mais elle l'a alerté sur sa propre responsabilité juridique. Il me semble que, de ce point de vue, cela a fonctionné.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les raisons pour lesquelles on ne porte pas plainte immédiatement sont peu comprises et peu souvent évoquées. L'une des réponses à l'humiliation consiste de se prouver à soi-même que l'on est assez fort – assez forte, le plus souvent – pour la surmonter. Or je tiens à préciser que ce n'est pas à nous, victimes, de gérer cela de façon interpersonnelle : les agressions sexuelles, les viols et les violences sont des troubles à l'ordre public. Ces faits relèvent du code pénal, et c'est à la société de les gérer.

Je vous remercie pour cette audition.

\*

\* \*

## **50. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Flore Benguigui, Mme Amandine Lach, Mme Aurélie Le Roc'h, Mme Noémie Luciani, Mme Florence Porcel, et Mme Sophie Tissier (jeudi 16 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons des femmes très courageuses, qui souhaitent témoigner des violences qu'elles ont subies, en particulier dans le monde du cinéma, de l'audiovisuel et de la musique : Mme Flore Benguigui, compositrice et interprète ; Mme Florence Porcel, autrice, actrice et chroniqueuse ; Mme Aurélie Le Roc'h, actrice et scénariste ; Mme Noémie Luciani, critique de cinéma pour *Le Monde* ; Mme Amandine Lach, journaliste de cinéma ; Mme Sophie Tissier, qui a notamment été chargée de la production de magazines audiovisuels.

Mesdames, nous ne pouvons nous substituer à la justice mais vos témoignages comptent ; ils contribueront à mieux comprendre comment de telles violences peuvent se produire et, surtout, se répéter, sans que leurs auteurs ne soient jamais inquiétés.

Cette table ronde est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(Mme Flore Benguigui, Mme Florence Porcel, Mme Aurélie Le Roc'h, Mme Noémie Luciani, Mme Amandine Lach et Mme Sophie Tissier prêtent successivement serment.)

**Mme Flore Benguigui.** Il y a quelques semaines, j'ai témoigné dans *Mediapart* des violences psychologiques que j'ai vécues comme chanteuse d'un groupe qui avait un certain succès, L'Impératrice. J'ai choisi de raconter mon histoire, ce qui m'expose à beaucoup d'autres violences, parce que les violences psychologiques restent peu visibles, donc peu identifiables et identifiées – elles continuent de gangrener le milieu de la musique.

J'ai connu une situation d'emprise, avec des humiliations verbales, une alternance entre dénigrement et valorisation, un épuisement physique et mental, une absence totale d'écoute. L'impact a été sensible et révélateur : j'ai perdu l'usage de ma voix chantée pendant un an et demi. Je parle non d'une extinction de voix – mes cordes vocales, inspectées en détail, ne présentaient aucune anomalie –, mais d'une extinction de chant : je pouvais faire des exercices sans problème mais j'étais incapable de chanter la moindre note d'une chanson, le souffle instantanément coupé. Cela s'est produit en pleine tournée mondiale du deuxième album de mon ancien groupe. Après une année passée à entendre deux autres membres répéter que j'étais une mauvaise chanteuse, sans technique, travaillant mal ou trop peu, trop sensible, sans aucune émotion dans la voix – c'est paradoxal, j'en conviens –, j'ai tourné un an et demi quasiment en *play-back*, ce qui a décuplé mon syndrome de l'imposteur, jusqu'à provoquer une dépression. Tout le monde m'a vue sombrer, pleurer constamment, alors que j'étais sur scène tous les soirs. Je m'adressais au public, je dansais, j'essayais de chanter. Je répondais aux interviews, je m'occupais des réseaux sociaux, de la mise en vente des produits, de l'image. Je faisais tout pour ne rien laisser paraître à l'extérieur, même si toute l'équipe était au courant. Jamais personne, pas même moi, n'a pensé à arrêter. À la fin de la tournée, on m'a annoncé que la suivante était déjà prévue sept mois plus tard, et on m'a demandé d'écrire, de composer les lignes vocales et d'enregistrer un album en trois mois, malgré mes appels à l'aide et mon état fébrile. Pensant que je n'avais pas le choix, j'ai fini par le faire, dans la douleur. J'étais sous pression, je n'avais pas pleinement retrouvé l'usage de ma voix et j'étais chaque jour confrontée aux deux membres du groupe qui avaient causé mon mal-être, sans personne pour me défendre.

Toute seule au milieu du *boys' club*, on ne pense jamais qu'on a le choix. Minoritaires dans le milieu de la musique, les femmes sont mises en concurrence et insécurisées ; elles pensent qu'elles ne méritent pas leur place. Pour nous donner de la valeur, nous acceptons d'exercer plusieurs métiers en mêmes temps – dans mon cas, en plus d'être chanteuse et autrice-compositrice, je m'occupais des réseaux sociaux et du stylisme du groupe. Nous acceptons de ne pas faire nos propres choix de carrière et de travailler dans des conditions dégradées : de dormir trois heures par nuit pendant les tournées internationales, de jouer après dix heures de route, sous anxiolytiques, pour un cachet de 120 euros net, parce que l'on vit « un rêve » et que l'on n'a pas le droit de se plaindre. D'ailleurs on a trop peur pour se plaindre : toutes les femmes de cette industrie sont considérées comme interchangeables. Il suffit pour s'en convaincre de voir comment j'ai été remplacée en quelques semaines pour chanter les chansons, les mélodies que j'ai écrites. Pourquoi changer quand on peut pousser les gens à bout, puis les supplanter en deux secondes, quand on en a tiré ce qu'on en voulait ?

Dans le *boys' club*, les hommes sont aux manettes ; certains concentrent les pouvoirs, provoquant des conflits d'intérêts. Ainsi, la même personne occupe les postes de producteur, de coéditeur et de manager de L'Impératrice : la protection de la santé des artistes passe bien après son intérêt de label. Après neuf ans dans cette industrie, j'ai compris que seules les femmes parlaient de santé mentale, mais on ne les écoute pas : on les traite de divas, de *drama queens* ou d'hystériques. Presque toutes les manageuses que je connais protègent vraiment la

santé mentale de leurs artistes, en dépit des petits arrangements entre amis des puissants. Elles sont blacklistées, considérées comme des dragons insupportables, alors qu'elles ne font que leur métier. Ce milieu n'aime pas les femmes qui font des vagues, ni les femmes politisées ; il leur fait croire que le public non plus n'aime pas cela – c'est aussi pour cette raison que je me suis tue si longtemps.

Le *boys' club* oblige aussi les femmes à se voir sexualisées ; elles doivent gérer des limites très floues entre vie privée et vie professionnelle, l'absence d'intimité pendant les tournées – j'avais très rarement une loge pour moi et je dormais avec tous les autres –, la consommation d'alcool et d'autres substances et les frustrations romantiques et sexuelles des hommes avec qui elles travaillent. Selon le leader de L'Impératrice par exemple, il faut une tension sexuelle entre les chanteuses et leurs producteurs et musiciens – il expliquait que lui, en tout cas, fonctionnait ainsi. Le leader d'un autre groupe auquel j'ai appartenu m'a virée en me disant : « *Je m'en fiche de comment tu chantes, tout ce qui m'intéresse, c'est que tout le monde ait envie de te baiser !* » – pardon pour le vocabulaire. Plusieurs membres de L'Impératrice m'ont expliqué que l'un de nos collègues était méchant avec moi, au point de m'avoir menacée physiquement en 2019, parce qu'il était amoureux de moi, et frustré, car je n'avais jamais eu avec lui de relation de séduction. C'est vrai dans tous les milieux masculins : même si l'on reste toujours professionnelle, les frustrations des hommes constituent une véritable charge mentale car elles peuvent engendrer des violences et de la peur. Pendant une tournée aux États-Unis et en France, plusieurs membres du groupe ont laissé, à deux reprises, un de leurs amis frapper à la porte de ma chambre d'hôtel en pleine nuit et se montrer insistant, ce qui m'avait fait peur. Ils ont continué à l'inviter dans les coulisses de la tournée parce que « *ce n'est pas de sa faute s'il est amoureux* » – sous-entendu, c'est de la mienne.

Le *boys' club* donne l'impression que chanteuse n'est pas un métier. Pour les femmes, chanter serait naturel, donc les chanteuses ne sont pas des musiciennes, elles sont dépourvues de technique. Durant toute ma carrière, des gens qui n'étaient pas chanteurs m'ont donné des leçons sur la manière de travailler et d'utiliser ma voix ; ils n'y connaissaient pas grand-chose mais y mettaient toujours beaucoup de condescendance. Ce sexisme additionné à l'obsession de perfection de notre époque, née de l'utilisation très répandue sur scène des ordinateurs, conduit à ne rien laisser passer aux chanteuses : à la moindre fausse note, elles prennent des vagues de haine dans les réseaux sociaux et les médias. Pourtant, le chant est fait de vie, d'accidents – c'est ce qui rend cet instrument si beau et si singulier. Il s'agit bien de sexisme : d'un homme qui chante un peu faux, on dira qu'il a du chien ; une chanteuse qui chante un peu faux n'est qu'une mauvaise chanteuse, sans doute embauchée pour de mauvaises raisons – elle ne mérite pas sa place.

Il est très fréquent que les chanteurs et les musiciens connaissent des problèmes d'alcool ; jamais ils ne seront jugés pour autant, et on ne stoppera pas leur consommation. Il n'en va pas de même pour les femmes. Combien de chanteurs montent sur scène un verre de vin à la main, parce que c'est cool ? Combien de chanteuses n'y songeraient même pas ? L'alcool est un vrai problème dans ce milieu. Les musiciens en consomment systématiquement, quelle que soit l'heure du concert. Mes anciens collègues, par exemple, insistaient pour avoir une bouteille d'alcool fort dans leur loge, même lorsque nous jouions à quatorze heures trente. Un environnement alcoolisé, masculin, où l'on travaille la nuit, avec des gens qui se croient tout permis, qui n'ont pas l'habitude qu'on leur pose des limites, parce qu'ils sont « des artistes », est un terrain favorable aux agressions.

Quand on regarde bien, on voit que toutes les violences ont une même origine : le *boys' club*. À la suite de mon témoignage dans *Mediapart*, j'ai reçu beaucoup, beaucoup de messages de femmes qui avaient vécu la même situation sans jamais oser en parler ou qui

s'étaient rendu compte en le lisant qu'elles vivaient la même chose. J'ai rencontré des femmes qui avaient le même blocage vocal que moi – la violence leur avait coupé le souffle. J'ai récemment fait la connaissance d'une chanteuse : après avoir subi les violences psychologiques d'un producteur, elle a développé des tics physiques et un syndrome de Gilles de La Tourette qui rendent sa vie très difficile.

Les violences psychologiques ont sur les femmes de l'industrie de la musique des répercussions physiques et mentales très graves, mais qui est là pour les écouter et les prendre en charge ? La justice ? Il y a quelques mois, une amie chanteuse et musicienne m'a raconté le parcours de la plainte pour agression sexuelle qu'elle a déposée contre un artiste français avec qui elle a tourné. Elle a averti les équipes et quitté la tournée ; lui l'a continuée sans problème. Elle est brisée. Quelques mois plus tard, elle a appelé le commissariat pour savoir où en était sa plainte, car c'est ainsi que cela se passe : ils l'avaient perdue. Je sais pourquoi elle n'en déposera pas d'autre.

Qui, si ce n'est la justice, écouterait les femmes ? L'industrie ? De mon équipe, masculine, j'ai été la seule à demander au tourneur de notre groupe pourquoi il avait laissé des femmes partir en tournée avec un rappeur, Lomपाल, également signé chez lui, malgré une accusation de viol. Les équipes d'hommes s'en foutent.

Pour écouter et croire les femmes, il reste la presse – je rends hommage au travail courageux et essentiel de *Mediapart* –, et les femmes. Celles du milieu de la musique se passent le mot, pour éviter tous ceux que tout le monde sait dangereux, mais indébouillonnables. Le résultat, c'est que les femmes sont nombreuses à quitter cette industrie qui, plus soudée que jamais, les broie. Plutôt que parler et s'exposer à toujours plus de violence, au boycott et à l'isolement, elles préfèrent se taire et sauver leur peau – je les comprends. Vous avez appelé, madame Rousseau, à fissurer le bloc des hommes ; je suis également persuadée qu'une seule fissure, suffisamment large, suffirait à changer la donne et à faire entrer la lumière. Malheureusement, je peux compter sur les doigts d'une seule main les hommes du milieu de la musique qui disent ne plus vouloir faire partie de ce système et qui prennent le risque d'agir vraiment.

**Mme Florence Porcel.** Il y a quatre ans, j'ai décidé de porter plainte pour viol aggravé contre Patrick Poivre d'Arvor, en dépit de l'épreuve que constitue une procédure judiciaire, de la faible chance statistique de parvenir à une issue favorable et des risques pour ma vie professionnelle.

Avec quatre années de recul, je peux affirmer que ce combat pour la justice est aussi dévastateur qu'il m'est vital. Lorsqu'on porte plainte contre une personnalité aussi influente dans le milieu des médias et de la culture, on se heurte à une puissante résistance et à l'omerta.

Depuis une dizaine d'années, je suis autrice. À la sortie de mon dernier livre, il y a deux ans, mon éditeur a eu des discussions musclées avec des libraires et des responsables de festivals et de salons littéraires situés partout en France, qui refusaient de m'inviter. Pourtant, ma plainte était loin d'être isolée, plusieurs dizaines de femmes s'étaient également adressées à la justice, mais j'étais la première : leur loyauté, revendiquée, pour Patrick Poivre d'Arvor, qui a régné sur le milieu littéraire pendant des décennies, a été la plus forte. Avant mon dépôt de plainte, je remplissais les salles et les librairies, j'avais la chance de faire de longues et passionnantes campagnes de promotion ; à ce jour, je peux compter sur les doigts d'une seule main les invitations reçues pour défendre mon dernier livre. Cela n'a pas été beaucoup plus facile avec les médias : une émission littéraire réputée a refusé de me recevoir parce que cela aurait constitué « un affront personnel pour Patrick Poivre d'Arvor ». Une célèbre antenne, dont j'ai pourtant été une voix, m'a fait comprendre que j'étais désormais *persona non grata*.

Aucune des autres radios généralistes ne m'a invitée, à l'exception d'une émission présentée par une autre victime de Patrick Poivre d'Arvor, alors que j'étais régulièrement conviée, à l'occasion d'actualités diverses, pendant ma vie d'avant – c'est en ces termes que je désigne maintenant la période qui a précédé mon dépôt de plainte.

Mon activité d'autrice ne m'a jamais permis de vivre. Je faisais en parallèle de la vulgarisation scientifique, spécialisée dans les domaines de l'espace et des sciences de l'univers ; la majorité de mes revenus provenaient des médias, de la publicité et de l'événementiel. J'ai maintenant plusieurs années de recul : à l'exception de l'année 2023, pendant laquelle j'ai un peu soufflé, j'ai perdu un quart de mes revenus, soit davantage que pendant la crise liée au covid, malgré la part prépondérante de l'événementiel.

Ma carrière dans la vulgarisation scientifique reposait sur trois piliers : mon image, ma réputation numérique et ma rigueur factuelle. Lorsqu'on est traitée de menteuse dans les émissions les plus vues et les plus écoutées, l'incidence sur le crédit en matière de rigueur est catastrophique, même si jamais, en dix ans de carrière, je n'ai été mise en défaut dans ce domaine. La réputation numérique qui se dessine lorsqu'on entre mon nom dans un moteur de recherche ne correspond plus du tout à ce que veulent les employeurs et les clients. Quant à mon image, rares sont les personnes, les sociétés et les institutions qui acceptent désormais de l'associer à la leur. Je remercie chaleureusement celles et ceux qui m'ont renouvelé leur confiance depuis mon dépôt de plainte, même si ce n'est malheureusement pas suffisant pour vivre.

Ma vie d'après n'est donc qu'un écho moribond de ma vie d'avant, une accumulation de contrats alimentaires pour exercer des métiers qui ne sont pas les miens et d'allocations chômage très insuffisantes les mois où je n'ai rien trouvé d'autre. Je parle de quatre longues années de traversée du désert. Cela ne pouvant plus durer, je vais devoir me reconvertir.

Il me reste l'écriture. Elle ne me permet toujours pas de vivre mais sans elle, je ne tiendrais pas debout. Ma maison d'édition, JC Lattès, plus particulièrement Véronique Cardi et Mahir Guven, m'ont soutenue dès le premier jour – qu'ils en soient chaleureusement remerciés. Qu'ils continuent de me soutenir donne de l'espoir : il est possible de choisir de briser l'omerta et d'affronter une personnalité incontournable de son milieu. Ils persévèrent malgré le sacrifice de mon premier roman sur l'autel de ma plainte, malgré les difficultés rencontrées lors de la sortie de mon dernier livre et malgré les menaces de mort – car porter plainte contre une personnalité publique, c'est aussi voir la violence rejaillir sur ses soutiens.

Je travaille donc sur le coût de la parole, médiatique et judiciaire, contre une personnalité publique dans les affaires de violences sexistes et sexuelles (VSS). L'écrasante majorité des témoignages montrent la déflagration que représente le traitement médiatique des affaires, que les victimes ressentent comme une violence. J'ai bien conscience que dans mon affaire, les médias ont permis à d'autres femmes de trouver le courage de se tourner vers la justice, mais le traitement médiatique a une répercussion non négligeable sur ma santé mentale. Fin 2024 par exemple, la presse a brisé le secret de l'instruction en cours à deux reprises en quelques semaines. Les éléments dévoilés sont accablants pour Patrick Poivre d'Arvor, pourtant les publications ne sont pas un soutien pour moi. De mon côté, je respecte scrupuleusement le secret de l'instruction, ce qui est très difficile psychologiquement : je suis, avec mes avocats, seule détentrice de secrets très lourds à porter. Il m'arrive de rester seule en attendant la convocation d'un acte d'enquête dont je devine qu'il sera terriblement éprouvant ; puisque je n'en parle à personne, je ne peux recevoir aucune aide d'aucune sorte. Après, je continue à me taire et je gère seule les conséquences. Quand la presse dévoile des éléments, une partie de mon entourage m'en veut de m'être tue et me le fait comprendre : je dois encore gérer leur colère, leurs reproches, leur frustration et leur déception.

C'est la double peine. Par ailleurs, chaque fois que la presse brise le secret de l'instruction, c'est sur moi que les soupçons se portent, or cela fait courir un risque non négligeable à mon dossier. Tout ce que je souhaite, c'est un procès. J'y ai déjà sacrifié quatre années de ma vie. Si, en quelques semaines, deux journaux différents dévoilent des secrets, il n'y a aucune raison pour que cela s'arrête : je dois désormais vivre avec la peur qu'une nouvelle publication tombe sans crier gare et me mette à nouveau en danger. Ces épées de Damoclès aggravent l'anxiété, l'insomnie – c'est suffoquant.

J'ai évoqué ce point pour ouvrir le débat sur la médiatisation des affaires de cette nature. Je ne reprocherai jamais aux journalistes de faire leur travail ni de protéger leurs sources : ce sont les bases d'une démocratie saine. Cependant, les uns et les autres doivent prendre conscience des incidences des affaires en cours sur les parties et réfléchir à leurs responsabilités. Les dossiers de violences sexuelles ne sont pas tout à fait comme les autres : à cause de la culture du viol, les victimes perdent tout lors de l'éclatement de l'affaire. Il serait bien qu'on ne les entrave pas dans leur combat pour obtenir justice, car c'est de cela uniquement qu'il s'agit : un besoin absolu de justice.

**Mme Aurélie Le Roc'h.** J'ai subi une tentative de viol, de Jacques Doillon, en 1998. J'étais stagiaire bénévole sur le tournage de *Petits Frères*. Il m'a proposé un rendez-vous dans un café. Une demi-heure avant, il a changé l'adresse pour celle de sa maison, où je me suis rendue en pensant que Jane Birkin y serait. Elle n'y était pas. Il m'a reçue seul. Du rez-de-chaussée nous sommes passés au premier étage, il m'a servi de l'alcool et une pizza et m'a fait miroiter des essais avec Stéphane Foenkinos, pour me faire démarrer dans le métier. J'ai environ 20 ans, c'est mon premier tournage. Il me dit qu'Isabelle Huppert, Béatrice Dalle et Juliette Binoche ont suivi ce parcours, qu'elles sont toutes passées par lui pour commencer. Au milieu du repas, il a ouvert une porte qui mène dans un grenier au deuxième étage. Là, il y avait une chambre, où j'ai été piégée. Il s'est allongé sur le lit. J'ai tiré un fauteuil pour lui tenir tête. Il m'a attrapé le bras pour me tirer vers le lit. Je me suis débattue. J'ai réussi à m'extraire et, du haut de mes 20 ans, je lui ai dit : « *Jacques, tu dois avoir un problème avec ta mère, tu devrais consulter un psychiatre.* » Il n'en a pas fait cas.

Le lendemain, l'ambiance sur le tournage avait complètement changé. Les gens se détournent de moi. Lola Doillon, sa fille, était première assistante – je l'aimais beaucoup ; elle m'a écartée en me faisant garder du matériel dans une pièce. J'ai été agressée par un régisseur qui m'a tourné autour pendant cinq minutes en mimant des orgasmes. Je me suis levée et je l'ai investie. Il m'a donné un coup de poing : je suis tombée, le nez en sang. J'ai entendu dire dans des talkies-walkies : « *faut la virer, faut la virer* ». Il s'agissait certainement d'une décision du directeur de production, mon ami, Yvon Crenn. Je suis allée lui dire que je n'étais pas virée, qu'il n'avait pas compris la situation. Mais tout le plateau s'est retourné contre moi ; j'ai été mise à l'écart pendant trois semaines.

Pour vérifier ce que Jacques m'avait dit, je lui ai demandé le numéro de téléphone de Stéphane Foenkinos, lequel m'a donné rendez-vous chez Alain Sarde. Je me suis rendue rue Dumont-d'Urville, où Alain Sarde n'était pas. Stéphane Foenkinos n'avait à me proposer ni essai, ni film, ni rien du tout. Il ne m'a jamais rappelée, pour aucun casting. En général, quand on est envoyée par un réalisateur aussi prestigieux que Jacques Doillon, on vous rappelle. Personne ne m'a rappelée – je vous laisse imaginer pourquoi.

Dans la période qui a suivi, j'ai suivi les cours de Fame, école de comédie musicale. David Barrouk, mon professeur, s'est proposé pour être mon protecteur. Il m'a dit qu'il était amoureux de moi. Pendant six mois, j'ai eu une relation avec cet homme, jusqu'à apprendre que son objectif était de me rabattre vers le couple pervers qu'il formait avec sa compagne, prétendument son ex, pour constituer un trio. Là, je pense que j'ai dévisé : dans l'année qui a

suivi l'agression de Jacques Doillon et la trahison de David Barrouk, j'ai fait une tentative de suicide.

J'ai travaillé au siège de MK2, ce qui m'a fait beaucoup de bien, grâce à la protection de l'équipe : Marin Karmitz, Caroline Eliacheff, Nathanaël et Elisha Karmitz, Jérémie Nassif, que j'aime beaucoup. Malheureusement, j'ai rencontré un acteur, Mathias Mégard, qui m'a confié avoir été violé par son professeur du Conservatoire national supérieur d'art dramatique. Je l'ai écouté avec empathie. Lors d'une soirée rapprochée, il m'a soudainement projetée par terre, m'a attaché les mains, et m'a violée. Ce viol a fait l'objet d'une amnésie traumatique qui a duré quinze ans ; j'en ai retrouvé le souvenir lorsque je suis tombée enceinte de mon fils.

Quelles conséquences ont eues ces trois affaires ? Jacques Doillon n'a pas été mis en examen. Je ne suis pas seule : il fait l'objet d'un grand nombre de plaintes. David Barrouk exerce toujours en tant que professeur de théâtre. Il a tenté la même manipulation sur plusieurs autres apprenties comédiennes. Mathias Mégard, mon violeur, a été relaxé : quand je suis allée déposer plainte, la police m'a dit que les faits n'étaient pas prescrits ; quinze jours après, ils l'étaient – je n'ai pas compris.

Quand j'ai porté plainte contre Jacques Doillon, la psy de la police a culpabilisé mes parents et nous a adressé des réflexions désobligeantes. Pressée par d'autres affaires plus importantes à traiter, elle s'est montrée d'une froideur extrême. Je vais faire son travail à sa place et énumérer devant vous les conséquences psychologiques de ces agressions.

Face aux réalisateurs, j'ai subi un déficit de confiance et me suis sentie en insécurité, ce qui m'a handicapée car tout cela faisait obstacle au lâcher-prise, indispensable à la justesse du jeu de l'acteur. Mon début de carrière a dû se tenir loin du centre névralgique du métier. J'ai été obligée de m'éloigner de Jacques Doillon, de sa fille Lola et de Cédric Klapisch, son mari, et bien sûr de Dominique Besnehard qui n'en est jamais très loin. Sentiment d'abandon, sentiment de solitude, sentiment d'être incomprise, sentiment d'être transparente, sentiment de culpabilité et donc d'anxiété relationnelle : j'ai eu beaucoup de difficultés à me poser. Ma famille peut en témoigner, je n'étais pas comme cela avant.

En France, les auditions ne sont pas libres d'accès comme aux États-Unis. Le fonctionnement est beaucoup moins démocratique : les comédiens et les comédiennes doivent toujours aller chercher les essais pour travailler et recommencer un jeu de séduction qui ne devrait normalement pas avoir lieu d'être.

Chaque fois que je faisais des rencontres avec des hommes, je craignais que cela ne recommence et je me suis mise à redouter les rôles où ma sensualité pourrait être appréciée. Moi ancienne danseuse devenue comédienne, je ne pouvais plus me servir de mon corps. Entre un corps trop écorné intérieurement et trop adapté extérieurement, je vivais une dissociation. Très fâchée avec ma sensualité, je me suis coupée de 90 % des rôles puisque les scénarios vont toujours dans le sens de l'érotisation du corps de la femme.

J'ai mené une lutte. En 2017, Mediapart a publié mon témoignage contre Jacques Doillon de manière anonyme. Puis est venue la prise de parole de Judith Godrèche qui recoupait mon expérience. *Le Monde* a consacré un article aux plaintes contre ce réalisateur. J'ai été interviewée par BFM. Mais tout cela n'a servi à rien. J'ai la sensation de faire le travail de la justice, parce que la justice ne fait pas son travail.

Je ressens de manière hostile la volonté du président Macron d'adouber Gérard Depardieu, les soutiens apportés à Jacques Doillon, notamment de la part de Dominique Besnehard, les lettres de moralité signées par la majorité des professionnels du spectacle grâce

auxquelles Alain Sarde, accusé de trafic de jeunes filles et de proxénétisme, a pu être relaxé ou encore la tribune totalement réactionnaire en faveur de Depardieu. Le métier se divise en deux : d'un côté, la puissance et l'impunité, de l'autre, des victimes qui ne sont pas entendues.

Caroline Fourest a beau être survisibilisée dans les médias, cela n'enlève rien au fait que nous sommes majoritaires.

**Mme Noémie Luciani.** Je vous remercie de m'avoir invitée à cette table ronde comme je remercie celles qui y participent. Je n'ai pas réussi à manger ce matin mais leur courage me nourrit.

Je m'appelle Noémie Luciani. Pendant une quinzaine d'années, j'ai été critique de cinéma. Comme la plupart de mes collègues, je n'avais pas de contrat, je multipliais les piges pour plusieurs médias. En 2021, j'étais à Cannes où je n'avais pas prévu de me rendre, ayant toujours trouvé là-bas la cinéphilie en berne, l'exercice social nauséabond et les nez trop poudrés de cocaïne. L'un de mes rédacteurs en chef avait beaucoup insisté pour que j'y aille. Il s'apprêtait à m'embaucher en septembre pour ce qui devait être mon premier contrat. C'est si rare qu'après des années de piges, précédées d'années de textes bénévoles, je voulais encore prouver que je méritais sa confiance.

À la fin du festival, la revue a donné une soirée dans l'appartement qu'elle louait et le directeur général d'un média partenaire m'a abordée. Je l'avais déjà croisé, il m'avait fait une vilaine impression. Comme ce partenariat comptait beaucoup pour ma revue, je me suis mise en demeure de faire bonne figure pour honorer la confiance de mon rédacteur en chef, mais aussi parce que dans ce métier, il faut être bien vu des chefs et des partenaires pour bénéficier de bons sujets, de bons emplacements dans la maquette, de possibilités d'interviews.

L'homme était cultivé. Je me suis prise au jeu d'une conversation d'esthètes comme on aime à en avoir entre gens du métier, pleine de grands mots, peut-être pédante. Nous avons parlé de poésie, de l'écriture qui nous sauve et qui nous tient debout contre les tempêtes, de théâtre. Il m'a dit cette phrase que je n'oublierai jamais : « Il faut absolument que je te raconte une représentation de Bertolt Brecht à la Comédie-Française ». La soirée finissait et nous étions seuls sur un balcon. Dans la chambre, derrière les voilages, mon rédacteur en chef s'était couché. Sous son regard, que pouvait-il se passer ? L'homme cultivé ne m'a jamais parlé de Bertolt Brecht. Il s'est tu. Et prise d'une peur que je ne pouvais pas expliquer, je me suis mise à parler d'une représentation de *Cyrano de Bergerac* à la Comédie-Française. J'ai tout décrit, la voix des acteurs, leur jeu, les costumes, le moindre élément de décor dont je me souvenais comme un barrage invisible jusqu'à ce que le souffle me manque mais, avant que je puisse reprendre de l'air, il a éteint ma bouche en plaquant contre elle la sienne, immobile et glacée. Et j'ai pensé : voilà à quoi cela doit ressembler d'embrasser un cadavre. J'ai pensé « non » mais ses lèvres fermaient les miennes alors j'ai tenté de m'enfuir et il m'a rattrapée. Le silence me faisait mal, j'ai essayé de parler ; ses mains me faisaient mal. Le silence s'est cogné sur le son des volets roulants que mon rédacteur en chef, sans doute incommodé par le spectacle, a baissés. Je suis restée enfermée sur le balcon avec l'homme cultivé et mes mots pour seule arme ne m'ont pas sauvée.

J'ai porté plainte contre lui pour viol et j'attends que la justice nous entende, moi et cette jeune femme qu'il a agressée durant deux éditions d'un festival où elle travaille. Elle a essayé de le repousser si fort, m'a-t-elle dit, qu'elle en avait le lendemain des courbatures dans tout le corps.

J'ai aussi saisi les prud'hommes contre cet ancien employeur à qui j'avais tout raconté mais qui, lorsque j'évoquais quelques semaines plus tard ma prise de poste, m'a dit ne pas

comprendre de quoi je parlais. Longtemps, je me suis demandé s'il ne m'avait pas crue ou s'il avait choisi de privilégier un partenariat mais aucune de ces réponses n'est acceptable, il me semble.

Depuis, je n'ai pas retrouvé de stabilité professionnelle. Lorsque je mentionne ce CDI disparu, sans nommer qui que ce soit à quelqu'un du milieu, personne n'est surpris. Mon histoire est un mélange de violences sexuelles et professionnelles tristement emblématique du petit monde de la critique de cinéma. Ma rencontre avec Amandine Lach au sein de MeTooMedia l'a confirmé comme les témoignages que nous avons entendus au cours de l'enquête que nous avons décidé de mener. Entre victimes, nos histoires violentes ne nous étonnent jamais.

Après la prise de parole de Judith Godrèche, on a demandé aux critiques pourquoi ils ne s'étaient pas fait l'écho des violences du cinéma. Ils ont souvent plaidé l'ignorance, parfois revendiqué cet étonnant droit à l'indifférence dont Éric Neuhoff se targuait sur France Inter en mai dernier en disant qu'il allait à Cannes pour voir les films, pas pour les faits divers. Personne ne semble faire l'hypothèse que les critiques peuvent se comporter comme les prédateurs du cinéma sur lesquels ils écrivent. Pourtant, ils se ressemblent. Leurs cibles sont jeunes, souvent des femmes, toujours précaires. Ils leur promettent en guise de tapis rouge leur nom sur du papier glacé. Leurs mots sont des armes qu'ils manient en vétérans sinon en virtuoses, c'est leur métier. Pour eux, ils constituent de surcroît des alibis : n'ont-ils pas fait profession de s'intéresser à l'image sur l'écran plus qu'à la chose, plus qu'à la peau ?

Il est temps de parler et dur d'être entendues. Il y a déjà des victoires. Après le signalement de l'autre victime dont je vous ai parlé, puis le mien, le média de l'agresseur l'a démis de ses fonctions et a coupé tout lien avec lui.

Il y a des défaites. Jusqu'ici, Amandine et moi avons échoué à médiatiser notre enquête malgré l'aide de MeTooMedia. L'enjeu diplomatique est lourd. Il faut écrire une histoire semée de noms inconnus hors du cénacle en parlant de ses collègues.

Il y a des victoires futures qui commencent comme des défaites. Je n'ai pas encore réussi à aller voir une pièce de Bertolt Brecht à la Comédie-Française mais j'ai commencé à lire ses poèmes parce qu'il me semble que dans aucune guerre, on ne peut faire l'économie de connaître l'adversaire et qu'il m'est intolérable que l'homme cultivé me prive de surcroît de mots. Aussi pour tenir le temps nécessaire contre lui, ses semblables et leurs spectateurs indifférents, j'en appelle à Bertolt Brecht : « Nos défaites, voyez-vous, / Ne prouvent rien, / Que nous sommes trop peu nombreux / À lutter contre l'infamie, / Et nous attendons de ceux qui regardent / Qu'ils éprouvent au moins quelque honte. ».

**Mme Amandine Lach.** Je voudrais m'adresser à tout le milieu de la critique et j'espère que le témoignage de Noémie et le mien lui fera prendre conscience d'une douleur qu'il refuse de voir.

Je m'appelle Amandine Lach, j'ai 29 ans. Je suis également ambassadrice de l'association MeTooMedia qui lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le milieu des médias. J'ai été critique de cinéma et directrice de publication d'un média indépendant de cinéma, *Sorociné*.

En septembre 2023, j'ai porté plainte pour harcèlement sexuel et viols contre Marc Moquin, cofondateur et rédacteur en chef de *Revus & corrigés*, revue de cinéma indépendante dont j'ai été rédactrice. J'ai également été victime d'abus de confiance au sein de l'association dans laquelle j'exerçais, faits pour lesquels j'ai porté plainte en décembre 2023, ainsi que de

manipulations et de harcèlement moral de la part d'autres personnes du milieu de la critique de cinéma. Ces faits, je les ai décrits dans un témoignage publié sur les réseaux sociaux le 28 décembre dernier. Long de trente-trois pages, il a fait l'effet d'une déflagration dans le milieu. C'est le récit d'une emprise : ma vie a dramatiquement basculé entre 2021 et 2022 au moment où j'intégrais le milieu de la critique de cinéma, ce qui n'a rien d'accidentel.

Je suis née au fin fond de la Lorraine et n'avais pas les moyens d'intégrer une école de journalisme ; je ne pouvais même pas rêver de ce métier. Moi, je ne fais pas partie de ces gens-là. J'ai commencé comme beaucoup dans ce milieu de manière bénévole, avec un rythme très soutenu, en exerçant en même temps un métier alimentaire dans la vente. En 2018, j'intègre bénévolement la rédaction du *Bleu du miroir*. En 2019, je fais mon premier festival de Cannes avec une accréditation jaune autour du cou : je vis un rêve éveillé. Chacune des dix journées qu'il dure, je rends trois papiers et assiste à trois ou quatre projections. Je ne touche pas un seul centime et j'ai dû payer ce séjour de ma poche mais ce n'est pas grave. Après tout, je regardais le festival de Cannes depuis ma télévision pendant trop longtemps. Je connaissais par cœur la liste des films sélectionnés sans pouvoir en voir un seul, car ils n'étaient jamais projetés dans ma petite ville de Moselle. Tout ce qui, auparavant, paraissait n'être pas pour moi était désormais à ma portée.

En 2020, j'ai 25 ans. Je profite du confinement pour me consacrer avec d'autres bénévoles à un projet un peu fou : créer une revue papier consacrée au cinéma abordé d'un point de vue féministe que nous appellerons *Sorociné*. J'y travaille comme une dingue. En 2021, le projet se concrétise : le premier numéro sortira pendant l'été. Je deviens membre du syndicat de la critique : j'y suis presque.

Je quitte mon travail dans la vente après un burn-out et je me dis : ça y est, je peux tenter le tout pour le tout. Je mets plus de quatre mois à toucher le chômage. En avril 2021, Marc Moquin nous prend sous son aile. Il incarne aux yeux de beaucoup le passeur entre la critique bénévole et professionnelle. Il a créé une revue indépendante à partir d'un financement participatif comme moi. J'ai l'illusion que désormais, la critique n'appartient plus uniquement aux grands titres de presse. Elle paraît être à la portée de tout le monde, même de gens comme moi.

Dès juillet 2021, peu après la sortie du numéro 1 de *Sorociné*, il focalise son attention sur moi. Il commence à m'ouvrir des portes, à moi, la vendeuse que personne ne connaît dans le milieu. C'est un soutien précieux dans le développement de la revue. Je suis entièrement dépendante de lui, du fait de son influence et économiquement. Il me présente à d'autres professionnels, m'aide à nouer des partenariats financiers. En août 2021, après avoir pris un verre avec moi qu'il qualifie de *date* alors qu'il n'a absolument jamais été question de ça, il s'excuse d'avoir passé la soirée à me draguer et déclare que s'il avait été proche de moi plus tôt, il m'aurait demandé d'écrire dans la revue. Je refuse pour la troisième fois ses avances et suis persuadée, naïvement, qu'il va m'entendre.

Je retiens seulement le fait que je peux peut-être intégrer une vraie rédaction. Peu de temps après, il me commande un texte, mon premier article rémunéré. Chaque jour, il me porte aux nues alors que je n'existe même pas aux yeux des autres. Je rejoins une rédaction avec d'autres professionnels, sa rédaction. Tout va très vite. Cela fait à peine deux mois que je le connais et ma vie a déjà basculé. C'est fou, complètement fou, tellement fou que je nie le harcèlement sexuel dont je suis victime.

Je refuse quotidiennement ses avances, puis ses propositions sexuelles dégoûtantes. Très rapidement, je reçois des mots d'amour de sa part. J'ai beau refuser toute relation amoureuse, il insiste tous les jours. Je ne comprends plus rien, je crois être folle et je pense

que tout cela est de ma faute. Cela commence en juillet 2021 jusqu'aux viols au début du mois de décembre de la même année.

Je cède face à sa pression et il me dit ensuite que je dois aller voir un psy car j'ai des problèmes d'attachement, que c'est moi la harceleuse. J'ai l'impression d'être complètement folle et pourtant, je ne peux pas partir. J'ai besoin de l'argent de mes textes qui sont payés en droits d'auteur et de son aide précieuse pour le développement de ma propre revue.

Lorsque j'évoque le fait qu'un soir de décembre 2021, lors de son anniversaire, Marc Moquin ne m'a adressé la parole que pour me dire « *tu ressembles à une actrice porno* » et « *assise comme ça au milieu de la pièce, tu pourrais te faire gangbang par tout le monde* », Alexandre Mathis, un de ses proches de très longue date et rédacteur de *Revus & Corrigés*, me répond : « *Ça ne m'étonne pas, il est comme ça avec les femmes* ». C'est peut-être bien ça, le problème : tout le monde sait mais personne n'agit.

J'ai quitté la critique de cinéma en août 2022. J'ai souffert d'un stress post-traumatique marqué par de très nombreuses crises de décompensation pendant lesquelles j'avais l'impression de perdre totalement la tête. Il m'est même arrivé de m'uriner dessus pendant la nuit. Parmi ces symptômes, un me semblait plus terrible que les autres : je pouvais perdre ma voix pendant des heures. J'étais mutique, plus un son ne sortait de ma bouche. J'avais l'impression que ce que j'étais, on me l'avait volé. Voilà qui était bien ironique, la critique de cinéma étant un métier fait de mots. J'avais l'impression de n'être plus rien, même plus un être humain, et je voulais juste mourir.

Je cherche de l'aide auprès du syndicat de la critique en mars 2023 en sachant très bien qu'ils ne peuvent pas faire de miracle. J'ai simplement besoin de parler. Je prononce pour la première fois le mot « viol ». On me force à nommer mon agresseur au téléphone et on me dit qu'on ne peut rien faire. Mon interlocuteur prononce cette phrase terrible qui me hante encore : « *Ce ne sont que des bâtons dans les roues d'un métier déjà difficile* ».

Quinze jours plus tard, je reçois une newsletter du syndicat de la critique. Elle comprend un message de soutien adressé à *Revus & Corrigés* qui arrête sa parution mais aussi un appel aux victimes de violences sexistes et sexuelles à prendre contact avec le syndicat pour être mises en relation avec leur aide juridique, chose que l'on m'a refusée. Et là, pardonnez-moi l'expression, je me sens comme une conne. Je comprends que parler ne sert strictement à rien dans ce milieu et je replonge.

En mars 2023, je contacte l'association MeTooMedia pour chercher de l'aide et cela me sauve. Noémie Luciani est mon écoutante. Elle connaît le milieu comme moi, je me sens moins seule. Nous nous rendons compte bien vite que malgré notre écart d'âge et nos origines géographiques différentes, il y a des similarités dans nos récits qui dépassent le cadre tristement commun des violences sexuelles.

En décembre 2023, nous lançons un appel à témoin de victimes de VSS dans le milieu de la critique. Nous passons un an à écouter des victimes, de trop nombreuses victimes dont les témoignages se succèdent et se ressemblent. Mener cette enquête, soutenue fort heureusement par l'association MeTooMedia, est une question de survie pour nous, même si elle nous coûte énormément, sur le plan mental comme physique. Je travaille trente-neuf heures par semaine en exerçant un métier que j'aime plus que tout et qui m'a sauvée mais je consacre de trop nombreuses soirées, parfois des pauses déjeuner, à cette enquête. Je ne comprends toujours pas pourquoi c'est à nous, victimes, de prendre en charge d'autres victimes alors que le milieu de la critique n'a que faire des VSS.

À la suite de la publication de mon témoignage, les professionnels de la critique ont fait preuve d'un silence assourdissant. Ils ont été surtout prompts à dire « *pas toute la critique* » comme on dit « *pas tous les hommes* » et à s'indigner que l'on considère l'appartenance à ce milieu comme un privilège bourgeois, ce qui est pourtant le cas. Il profite de l'exploitation du travail gratuit des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants prêts à tout pour obtenir ne serait-ce qu'un peu de reconnaissance. Qui peut prétendre exercer un métier de passion en vivant de cinéma et d'eau fraîche, si ce n'est des gens qui en ont les moyens ? En 2022, j'ai dû quémander pendant près d'un an l'argent qui devait m'être versé pour un texte qu'on m'avait commandé en urgence, chose humiliante et insultante. Qu'on ne me parle pas de crise du milieu, il s'agissait de *Première*, gros média bien implanté dans le paysage de la critique de cinéma. Alors, je repose la question : qui peut se permettre d'attendre des semaines, voire des mois, pour être payé sans avoir à s'angoisser pour un loyer à payer ou un frigo à remplir ? Cette précarité sert de terreau à tout type de violences et d'abus.

Je pense à toutes les victimes de VSS dans le milieu de la critique de cinéma et à toutes ces personnes qui ne peuvent dire ce qu'elles ont vécu parce que personne ne les écoute ou parce qu'elles ont peur de tout perdre. Je pense aux critiques Camille Nevers et Olivia Cooper-Hadjian qui ont courageusement témoigné à visage découvert en décembre dernier face à Serge Bozon, réalisateur mais aussi critique de cinéma. Leur parole a été mise sous le tapis car le sujet des VSS dans la critique de cinéma était considéré jusqu'à aujourd'hui comme un non-sujet. Je pense aussi à toutes les personnes racisées, non valides, queers du milieu de la critique, trop peu nombreuses, qui auraient sans doute beaucoup de choses à dire si on daignait seulement les écouter.

**Mme Sophie Tissier.** Je suis une femme broyée. J'aurai 46 ans le 23 février prochain. Mère esseulée de deux enfants, cela fait six ans que je me suis retirée du monde du travail, six ans que je vis sous le seuil de pauvreté, de l'allocation aux adultes handicapés, de pensions alimentaires et des allocations familiales.

Je suis partie à 17 ans de ma petite ville natale de Moulins en laissant derrière moi ma famille pour tenter d'échapper au traumatisme de deux viols consécutifs subis à l'âge de 16 ans. Sur le plan psychique, j'étais complètement détruite. Ma santé était fragile. J'avais de gros problèmes de sommeil, de mémoire, de concentration et souffrais de dépression. Je me réfugiais dans mes passions : le cinéma, le piano, la danse, la natation, aussi la fête. J'essayais toujours de faire bonne figure en portant un masque enjoué. Je me suis inscrite en fac de cinéma à la Sorbonne tout en enchaînant les petits boulots comme vendeuse de chaussures ou hôtesse d'accueil. Je me suis raccrochée à la vie comme j'ai pu.

À la fin de l'année 1999, un médecin de SOS Médecins appelé en pleine nuit m'a imposé un examen gynécologique totalement injustifié et m'a violée : troisième viol. J'ai nié cette agression pour survivre mais j'ai sombré à nouveau.

J'entrais dans la vie professionnelle dans des conditions indescriptibles. En 2001, j'ai commencé à travailler comme assistante caméra sur des courts-métrages et des publicités et comme assistante de réalisation pour France Télévisions, toujours avec des contrats précaires. J'ai rencontré le futur père de ma fille, lui aussi assistant réalisateur, qui un jour m'a interdit de « *marcher sur ses plates-bandes* ». J'ai obéi et il m'a cantonnée au poste d'opératrice prompteur pour rendre service à la production du « Magazine de la santé » pour laquelle il travaillait déjà. J'y reviendrai tout à l'heure.

Mon CV a ensuite très vite circulé et j'ai enchaîné des contrats de travail intermittent à ce poste qui m'ennuyait mais me permettait de gagner ma vie. J'ai travaillé à peu près pour toutes les chaînes : Arte, France Télévisions, Canal+. L'ambiance sexiste était présente à des

degrés divers sur les plateaux et des événements plus ou moins traumatisants ont jalonné mon parcours. J'ai même subi aussi une agression sexuelle.

C'est de l'injustice de la précarité financière orchestrée en sexisme institutionnel, qui touche particulièrement les femmes et dont j'ai été et suis toujours la plus grande victime, que je voudrais parler plus particulièrement.

Dès mon premier stage, c'était des « *Je te présente ma petite stagiaire, elle est mignonne, hein ?* » assortis d'œillades et de sous-entendus lourdingues. À l'été 2003, j'ai effectué un stage au laboratoire Éclair à Épinay-sur-Seine. L'étalonneur Serge Antony, mon chef de stage, m'a soumise à un harcèlement sexuel quotidien. Tous les matins, il m'adressait des remarques grossières à connotation sexuelle sur mon physique, ma tenue et me faisait des avances. Tout était propice à être détourné vers la chose, il était complètement obsédé. Je me souviens particulièrement de la venue de l'un de ses amis réalisateurs, Nils Tavernier, avec qui la complicité machiste et misogyne était totalement décomplexée. Très imbu de lui-même, Nils Tavernier m'a toisée de la tête aux pieds et Serge Antony lui a fait remarquer que je n'étais pas intéressante vu la taille de mes seins. Ils ricanaient ouvertement avec cynisme de leurs blagues misogynes. Serge laissait entendre que certaines stagiaires n'avaient pas été farouches allant jusqu'à se glorifier d'attouchements auxquels il avait procédé dans la salle de projection où nous passions la plupart du temps pour travailler. Ils prenaient plaisir à provoquer et à affirmer que les femmes n'aimaient que ça, qu'on les force, qu'on les prenne avec violence. Ce jour-là, je m'étais installée dix rangs derrière eux. En préparant mon témoignage, j'ai appris que Nils Tavernier faisait l'objet de deux plaintes pour viol et je veux dire à Jennifer Covillault Miramont et Laura Lardeux qui l'ont accusé : « *Je vous crois, j'ai vu le personnage ; tenez bon et merci* ». Je me tiens à leur disposition pour témoigner. Mon stage s'est clos par un « *Alors, c'est bientôt fini ton stage, quand est-ce que tu me sucés ?* » de Serge Antony auquel j'ai riposté par une gifle bien trempée – j'avais rongé mon frein pendant trois mois.

En 2005, j'ai mis au monde une fille et j'ai arrêté le cinéma, trop violent pour moi. J'ai continué ma carrière sur les plateaux de télé. Au « Magazine de la santé » pour lequel j'ai travaillé pendant plus de dix ans, Laurent, un chef électricien pervers et harcelant m'a balancé un matin : « *On t'a déjà dit que t'es bonne ? T'es bonne à te faire violer* ». Un choc : vous imaginez bien quel retour de traumatisme cela a provoqué. Je l'ai dénoncé à la production, à Michel Cymes et Marina Carrère d'Encausse, mais il a juste eu droit à un petit sermon. Aucune sanction n'a été prononcée contre lui et j'ai continué à le croiser régulièrement pendant des années.

Sur les plateaux des émissions comprenant un public, j'entendais très souvent les réalisateurs demander qu'on place des femmes au décolleté profond derrière les invités en fond de gros plan. C'était très souvent des hôtes payées pour appâter le chaland, comme on dit. Souvent en régie, les remarques misogynes et sexistes fusaient.

Je me dois de citer également en 2010 la remarque obscène et déplacée du producteur de l'émission « Lescure : tôt ou tard » diffusée sur Paris Première. Ce producteur, c'est Nagui. Lors d'une réunion de préparation, alors que j'avais eu l'audace de défendre avec un petit peu trop d'aplomb mes nécessités de travail, il m'avait jeté un : « *Elle a du caractère, la petite, ça va se finir sur l'oreiller* ». Lors d'un tournage, j'étais venue travailler avec 40° de fièvre et une angine carabinée pour ne pas planter la « prod ». J'avais terminé en larmes sous les cris intempestifs de Nagui en régie et m'étais rebiffée. Il m'avait fait porter des fleurs de sa loge à la fin de la journée par son assistante mais j'ai ensuite été blacklistée. Vous le voyez, la domination masculine n'a pas de limite : même chez les omniprésents du service public, on la retrouve.

Une autre fois, le réalisateur et producteur de l'émission « Complément d'enquête » pour laquelle j'ai travaillé pendant trois ans, Philippe Lallemand, dont l'un des petits jeux favoris était de tourner très rapidement la tête au moment de dire bonjour pour vous embrasser sur la bouche, m'a interpellée alors qu'il discutait avec le PDG de la société de postproduction Highway Television en me balançant un : « *N'oublie pas de montrer tes seins en arrivant en régie* ».

En 2015, un des cadreur de l'émission « Les Maternelles », habitué des blagues graveleuses, a tendu son bras en arrière alors que je marchais derrière lui dans un couloir et m'a littéralement attrapé le sexe. Le fameux « *Grab'em by the pussy* » de Trump, je l'ai vécu. Horrible ! Je l'ai engueulé, j'ai hurlé, je me suis plainte à la « prod » mais son frère en faisait partie. Je n'ai pas eu le courage de porter plainte pour cette agression alors que je m'étais déjà relevée de trois viols. Je n'avais pas envie de replonger et puis il fallait bien pouvoir continuer à bosser. Alors, je me suis tue.

En 2012 et 2013, j'ai dû travailler sur la pire émission de toute ma carrière, « Touche pas à mon poste » de Cyril Hanouna. Les équipes étaient solidaires et un bon esprit régnait entre nous mais l'ambiance sur le plateau était exécrable, de la misogynie pure. Je ne vais pas m'étendre là-dessus, vous connaissez le niveau de l'animal Hanouna. J'ai subi de la part du groupe Canal+ une baisse illégale de salaire, de 25 %, comme tous les intermittents sur les postes les plus précaires, en majorité occupés par des femmes. Devant ce scandale, j'ai osé prendre la parole sur le plateau et dénoncer la politique de précarisation outrancière menée par Bolloré chantre du patriarcat et réactionnaire qui lançait son opération de mainmise sur l'ensemble du groupe Canal+. On voit bien comme la ligne éditoriale de sa chaîne CNews est loin des idéaux féministes de défense des droits des femmes.

J'ai payé le prix de mon engagement. Pour avoir osé me rebeller et mener une procédure aux prud'hommes contre sa chaîne C8, j'ai subi les pires représailles judiciaires possible : j'ai été accusée d'escroquerie au jugement. En 2018, une première plainte a été déposée contre moi au tribunal de Paris. Alors même qu'elle a été classée sans suite, cela a contrecarré ma défense aux prud'hommes et m'a fait perdre toutes mes indemnités. Puis en 2019 et 2020, j'ai été encore une fois accusée d'escroquerie au jugement et traînée devant les tribunaux de Nanterre et de Versailles. J'ai été deux fois innocentée mais ces procédures m'ont totalement brisée, usée, et ont entraîné des frais d'avocat si élevés qu'ils ont provoqué ma ruine.

Je vis sous la menace des huissiers qui me réclament la totalité des indemnités prud'homales que j'avais obtenues en 2016 et que j'ai en partie dépensées. Je suis en surendettement et ne peux plus travailler. J'ai tenté de me défendre en portant plainte en 2019 contre C8 pour dénonciation calomnieuse mais j'attends depuis six ans qu'elle soit traitée et qu'enfin justice me soit rendue alors qu'il a fallu à peine quelques mois à Bolloré pour m'assigner en justice.

Je ne bénéficie d'aucune couverture médiatique, d'aucun soutien dans l'opinion. Pas un mot en ma faveur dans les journaux dont certains m'avaient pourtant qualifiée de « courageuse » après mon intervention sur le plateau de TPMP le 30 mai 2013. Je suis totalement silencieuse. Pourquoi ?

Est-ce parce que je suis une femme seule qui élève deux enfants, qui se bat contre un mastodonte audiovisuel du patriarcat et qui voit sa vie ruinée, qui se trouve dans l'impossibilité de travailler sans voir ses salaires saisis, en dépression post-traumatique à la suite de toutes ces attaques infâmes et à la litanie d'agressions et de viols subis depuis l'adolescence ?

Est-ce parce qu'en 2015, j'ai osé m'opposer au droit de cuissage d'un politique, Éric Coquerel, qui est aujourd'hui président de la commission des finances de l'Assemblée, ici même, qui m'a harcelée et agressée ?

Est-ce en raison de mon engagement dans des mouvements féministes et citoyens ? Est-ce parce qu'en 2016, j'ai osé lancer Nuit debout, en dénonçant au passage l'infiltration de groupes violents antiféministes ? Ma prise de parole du 23 février 2016 à la Bourse du travail a totalement disparu de tous les réseaux.

Est-ce parce qu'en 2018, j'ai été l'une des figures féministes et pacifiques des gilets jaunes, ayant obtenu de haute lutte et après d'âpres négociations l'autorisation de manifester légalement sur les Champs-Élysées, un événement historique depuis 1936 ? Pas un mot dans les médias de cette action.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faut revenir au sujet de la commission d'enquête, s'il vous plaît.

**Mme Sophie Tissier.** Je voudrais ici parler de sexisme dans les médias, bien sûr, mais toute mon histoire découle de ça : je n'aurais jamais croisé Coquerel sans cette histoire.

Voilà comment on traite médiatiquement une femme qui s'exprime hors de la coupe machiste des clans politiques. Voilà comment on traite une femme engagée. Et en 2025, en France, les hommes ont encore tout le loisir de dézinguer les femmes.

Et je voudrais encore vous parler d'une chose qui me tient particulièrement à cœur, une grande violence sexiste, massive dans tout le monde de la culture et des médias, et totalement oubliée : l'accès au congé maternité pour toutes les femmes intermittentes et précaires.

Après mon deuxième accouchement en 2017, je n'ai pas eu droit au congé maternité.

C'est un combat qui concerne toutes les intermittentes, mais aussi les intérimaires et les saisonnières : il s'agit de défendre notre droit naturel féminin le plus primaire, celui d'enfanter, dont nombre de femmes sont privées en raison de leur précarité ou de leur pauvreté. Or, devenir mère, cela veut dire pour des milliers de femmes tomber dans la précarité, devenir très vulnérable. Il y a une espèce d'omerta sur ce sujet – à croire que la maternité est devenue une croix à porter et que donner la vie est cantonné à l'image d'une femme d'un passé révolu.

Pourtant, nous avons bien le droit de choisir d'enfanter ou non. Je voudrais dire que j'ai essuyé un refus de la sécurité sociale quand j'ai demandé un congé maternité, parce qu'il faut plus de 610 heures sur douze mois. Ces conditions sont plus restrictives que celles imposées pour avoir droit au chômage. Et ça, ce n'est pas normal. C'est une violence économique, sexiste, massive.

Quand on ouvre des droits au congé maternité, ces droits comptent pour zéro euro dans l'indemnisation chômage ; beaucoup de femmes renoncent donc à prendre leur congé maternité, ce qui les force à s'arrêter de travailler plus tard dans leur grossesse et à recommencer à travailler plus tôt. C'est d'une immense violence.

Cela a participé à me faire sombrer après mon accouchement ; je me suis retrouvée au RSA, avec une perte de droits. C'est tout un continuum de violences sexistes et misogynes qui est ainsi maintenu par les institutions de notre République, et je voulais que vous

l'entendiez aussi. Je plaide pour un congé maternité universel et inconditionnel pour toutes les femmes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour vos témoignages. Ce qui ressort de vos prises de parole, c'est la conjonction d'une violence sexuelle et sexiste et d'une violence économique : la précarité aggrave les violences. Un autre statut vous aurait-il aidées à échapper aux violences ? Y a-t-il pour vous dans l'acte d'agression un *modus operandi* qui ciblait les personnes plus précaires ?

**Mme Noémie Luciani.** Ce que j'ai essayé de mettre en évidence dans mon témoignage, c'est en effet que le contrat, la perspective d'un CDI, constituait vraiment un point de bascule, notamment parce que cela me donnerait de la stabilité. Ce que j'ai dit sur la nécessité de se faire bien voir pour bénéficier des opportunités demeure ; mais un revenu fixe atténue la nécessité de jouer ce jeu des réseaux pour obtenir de l'accès. Occuper une position permanente dans un média rend aussi plus légitime : l'accès aux attachés de presse est plus facile, par exemple, ce qui facilite l'obtention d'entretiens. Il est plus facile de travailler, tout simplement.

Cela permet aussi de sortir de la logique d'accumulation des piges – très peu, voire pas du tout payées. Il ne faut pas négliger l'épuisement physique qui naît de cette impossibilité de s'arrêter, de prendre des vacances. Dans un festival, on attend de vous non seulement du réseautage mais une production effrénée de textes : l'épuisement rend physiquement plus vulnérable.

Dans les témoignages qu'Amandine Lach et moi-même avons recueillis, on voit une récurrence de schémas de prédation qui ciblent des jeunes femmes qui débarquent dans des rédactions. Elles sont seules dans une rédaction d'hommes, elles sont précaires économiquement, souvent très jeunes, de bonne volonté – prêtes à travailler gratuitement, à faire des heures supplémentaires, à donner des sujets qui seront repris par d'autres collègues. Puis, une fois une victime usée, elle est exclue du comité de rédaction, et une autre vient à sa place ; cette autre répond aux mêmes critères. On peut, je crois, parler de *modus operandi*.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Merci mesdames pour votre témoignage et votre courage.

J'ai l'impression que vous étiez toutes, au départ, à l'extérieur du système. Vous n'aviez pas de réseau, vous veniez toutes de province. Est-ce que ce sont des points qui ressortent de vos enquêtes ?

Madame Porcel, votre plainte a été médiatisée, et on aurait pu croire que la chute du commandeur PPDA aurait des conséquences importantes. Pourtant, l'omerta continue, vous êtes blacklistée. Cela me semble dire quelque chose du milieu des médias.

Bref, comment faire pour que chacun puisse entrer dans ce monde de la culture ?

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Merci pour vos témoignages.

J'aimerais revenir sur la question de la peur, dénominateur commun des témoignages que nous entendons. Avez-vous connu des cas où la peur a changé de camp ? L'exemple de PPDA est un peu démoralisant à cet égard. On vous fait encore payer votre plainte, madame Porcel : y voyez-vous des représailles ou bien la peur suscitée par les victimes ? À l'inverse, que peut-on faire pour que les personnes qui couvrent les agresseurs soient sanctionnées publiquement, et économiquement ?

J'insisterai aussi sur le caractère central de la non-mixité. Les schémas de prédation que vous avez décrits seraient bien plus difficiles à mettre en place dans une rédaction paritaire. Avez-vous connu des cadres où la parité avait cette vertu ? Pouvez-vous citer, à l'inverse, des exemples où l'entre-soi masculin provoque un cercle vicieux qui fait fuir les femmes et facilite la prédation ?

**Mme Aurélie Le Roc'h.** Ce qui m'est arrivé s'est effectivement produit à l'entrée dans le métier ; cela a duré cinq ans, j'ai tenu, malgré ma tentative de suicide ; et je me suis remise, il y a maintenant vingt ans.

Je crois que les choses sont en train de changer, que la peur change de camp, notamment grâce à des collectifs, comme 50/50, et à des syndicats, comme l'Union des réalisatrices et des réalisateurs (U2R), dirigée par Laurent Jaoui. Je suis proche des fondatrices des Mardis des réalisatrices, collectif quasiment non mixte, puisqu'il y a un seul réalisateur avec nous. Nous avons en effet remarqué que, lorsque des réalisatrices rencontraient des producteurs, la présence de réalisateurs permettait immédiatement au *boys' club* de fonctionner à fond... Il faut aussi citer l'ADA, l'Association des acteur·ices, qui nous soutient plus que tout.

Grâce à ces collectifs, la peur s'en va. Je suis maintenant au cœur du milieu : j'écris, j'ai des projets de réalisation, je continue à jouer... J'ai témoigné de quelque chose qui est derrière moi. Plus on avance, plus on se structure en collectif, plus on est ensemble, mieux les choses se passent.

Beaucoup d'hommes ont envie de s'engager aussi. Nous les attendons un peu, bien sûr, mais je crois qu'ils viennent.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** S'ils nous entendent...

**Mme Florence Porcel.** J'aimerais proposer des solutions pour que chacun puisse entrer dans ces milieux. Je vais vous paraître très naïve, mais il me semble que l'une des premières choses à faire serait d'arrêter de mettre tous les œufs dans le même panier : dans le milieu des médias et de la culture, quelques personnes concentrent énormément de pouvoirs. Parmi les gens qui ne sont pas accusés de violences, Léa Salamé ou Nagui ont plusieurs émissions sur plusieurs antennes. On peut citer aussi des gens qui ont été accusés, comme Sébastien Cauet. On peut aussi penser à Stéphane Plaza, tout récemment jugé. C'était aussi le cas de Patrick Poivre d'Arvor. Cette concentration de pouvoirs, donc d'argent entre les mains de quelques stars me paraît délétère : il faudrait, à mon sens, mettre fin à cette starification des gens des médias, voire de la culture, même si ce serait plus compliqué dans ce second cas. Dans les médias, on pourrait réfléchir à un non-cumul des émissions ; on pourrait faire en sorte que chaque journaliste ne passe pas plus de trois ou cinq ans à l'antenne d'affilée, afin d'éviter la starification, afin qu'ils soient plus interchangeables. Je sais, je suis très naïve... Pourtant, dans le cas des jeux télévisés, les animateurs changent : cela se passe très bien.

Je rappellerai aussi que Patrick Poivre d'Arvor était puissant non seulement dans les médias mais dans les milieux de la littérature et de la musique classique.

Dans le cas de la littérature, on pourrait imaginer de demander aux gens de ne pas appartenir au jury de plus de deux prix littéraires, par exemple.

Le cas de Stéphane Plaza, qui a des répercussions très concrètes sur le secteur de l'immobilier partout en France, montre qu'il est périlleux de donner trop de pouvoir à une seule personne.

**Mme Amandine Lach.** Je rejoins ce qui vient d'être dit. Dans le milieu de la critique de cinéma, il existe une hiérarchie implicite. Certains sont très établis, des rédacteurs des *Cahiers du cinéma*, par exemple, ou des très grands groupes. Tout passe par le réseau ; il faut passer par des entremetteurs pour simplement accéder aux projections de presse, c'est-à-dire pour pouvoir voir un film avant sa sortie afin de pouvoir le couvrir. Et cela se passe toujours à Paris : c'est seulement quand je suis arrivée ici, en 2018, que j'ai pu accéder aux projections de presse. Je donnerai un autre exemple très concret de cette hiérarchisation. Au festival de Cannes, le système d'accréditation est fondé des couleurs : jaune tout en bas de l'échelle, puis bleu, puis rose pour les grands médias et enfin rose avec pastille jaune. Les détenteurs de ces derniers badges ont accès à des possibilités bien plus importantes. Tout le système de la critique de cinéma – notamment les projections de presse et les interviews, c'est-à-dire la base indispensable pour exercer ce métier – est ainsi conditionné à l'influence dont on jouit.

Cela a un peu changé, je crois, mais pendant longtemps certains grands médias ne payaient pas leurs rédacteurs ! Cette exploitation du bénévolat, au prétexte que la critique de cinéma est un « métier passion », est inadmissible. Au micro de France Inter, Philippe Rouyer, critique très établi, disait en janvier 2024 que, certes, c'était un métier très précaire, « *mais quelle vie formidable, on se lève le matin pour aller voir des films* » ! Comme si la précarité était secondaire – alors qu'elle est essentielle, et le terreau des violences.

Comment la peur et la honte peuvent-elles changer de camp ? Quand j'ai pris la parole, toute seule, sur les réseaux sociaux, parce que je n'en pouvais plus, parce que ne pas pouvoir publier notre enquête était insoutenable, je l'ai fait en publiant un témoignage de trente-trois pages. À ma grande surprise, il a été extrêmement bien reçu. Je n'ai eu que des encouragements, que du soutien. Et j'ai obtenu une première victoire : le Syndicat de la critique de cinéma a publié mardi dernier un communiqué d'excuses publiques envers moi, communiqué dans lequel ils expliquent aussi quelles solutions ils mettent en place – formation aux VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) au sein du syndicat, prise en charge de deux consultations juridiques pour les membres du syndicat... C'est un premier pas. Le milieu de la critique est très éclaté ; quand les gens se rencontrent, c'est souvent dans des espaces festifs, par exemple dans des festivals, donc souvent autour de l'alcool. Disposer d'un lieu de parole établi, c'est une avancée, une première étape indispensable pour briser la solitude. Certes, nous les regardons, nous verrons s'ils sont à la hauteur de leurs déclarations. Mais ces décisions sont bien des victoires.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous rencontré des syndicats généralistes, comme la CGT ou FO ?

Ce que vous avez dit des excuses que vous avez reçues m'intéresse énormément. Parce qu'aujourd'hui, soit on va chercher tout le monde par le colbac et ça va mal finir – et il y a un tel stock à traiter que ce ne sera simplement pas possible –, soit on trouve les moyens de reconnaître ce qui s'est passé, d'admettre les responsabilités, et de passer à une autre étape, à la tolérance zéro à partir de maintenant. Cela me semblerait pouvoir constituer une piste pour faire avancer le mouvement MeToo, qui n'est pas encore reconnu pour ce qu'il est, notamment parce qu'il est très difficile de trouver les moyens de gérer le passé. Avez-vous des réflexions en ce sens ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous rejoins. Il y a une expression qui me semble adaptée : « faire amende honorable ». La société doit changer, les attitudes devront changer, mais les gens auront le droit de faire amende honorable ; il faut accepter que des gens, dans une autre époque, se sont comportés différemment – je ne parle pas d'actes criminels, bien sûr. Mais la société devra s'apaiser.

Madame Lach, madame Luciani, nous aimerions prendre connaissance de votre enquête. Pourrez-vous aussi nous transmettre les propositions du Syndicat de la critique ? Ce que vous en dites me paraît, pour le coup, relever de l'amende honorable.

**Mme Aurélie Le Roc'h.** L'idée d'amende honorable me paraît juste, à condition que les affaires les plus graves soient traitées.

Je parle d'Alain Sarde, bien sûr. C'est l'affaire Weinstein française : il faut là déraciner tout un réseau – directeurs de castings, agents, réalisateurs, dont fait partie, il me semble, Jacques Doillon, dont fait peut-être aussi partie Stéphane Foenkinos. Je n'accuse personne ici ; je montre qu'ils étaient sur le parcours qui m'a menée dans la production d'Alain Sarde. Celui-ci a été mis en examen dans les années 1990 – une histoire qui impliquait De Niro –, mais n'a pas été condamné.

On ne peut pas accepter d'amende honorable tant qu'Alain Sarde mais aussi toutes les ramifications systémiques que l'on voit jusqu'à maintenant dans le milieu du cinéma ne sont pas dénoncés et punis par la justice. Ensuite, oui.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est exactement ce que j'ai dit : en matière criminelle, la justice doit passer. L'amende honorable, c'est autre chose : reconnaître des faits, présenter des excuses.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce qui tombe sous le coup de la loi doit être puni par la justice, bien sûr.

Mais je pose ici la question des organisations qui ont couvert ces agissements criminels. On peut porter plainte contre la personne qui a commis un crime, comme vous l'avez fait, madame Porcel. Mais on ne peut pas porter plainte contre tout un milieu ! Or on ne peut pas restreindre le problème à une interaction entre deux individus, parce que ce n'est pas la vérité de la situation. Il y a là quelque chose à travailler, et je n'ai pas la réponse. Mais il me semble que nous n'arriverons à passer un cap que si nous réfléchissons en ce sens.

**Mme Aurélie Le Roc'h.** Pourquoi ne pas convoquer devant votre commission tous ceux qui ont blanchi PPDA, tous ceux qui ont écrit des lettres de moralité pour Alain Sarde ? La liste est longue, mais on y verrait déjà beaucoup plus clair.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie toutes chaleureusement pour votre temps et pour votre courage. Vos paroles sont puissantes.

La commission rendra son rapport au début du mois d'avril ; d'ici là, vous pouvez nous faire parvenir des témoignages écrits, ou des éléments complémentaires qui pourraient éclairer nos travaux. Nous vous écrirons de notre côté si nous avons d'autres questions.

\*

\* \*

**51. Audition, ouverte à la presse, de M. Costa-Gavras, président de La Cinémathèque française, M. Frédéric Bonnaud, directeur général, M. Jean-François Rauger, programmateur et Mme Peggy Hannon, directrice générale adjointe (jeudi 16 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À la suite de la tentative de programmation par la Cinémathèque française, sans aucune forme de médiation, du film *Le Dernier Tango à Paris* au mois de décembre dernier, nous avons souhaité entendre ses représentants.

J'accueille donc Costa-Gavras, cinéaste et président de la Cinémathèque française, M. Frédéric Bonnaud, son directeur général, M. Jean-François Rauger, son directeur de la programmation et Mme Peggy Hannon, sa directrice générale adjointe.

Je rappelle que ce film de Bernardo Bertolucci, sorti en 1972, suscite aujourd'hui la polémique du fait d'une scène de viol anal, non prévue dans le scénario initial, qui a été tournée sans le consentement de Maria Schneider, mineure au moment des faits.

La scène a été décidée autour d'un petit-déjeuner, le matin même, par le réalisateur et l'acteur Marlon Brando, les tartines qu'ils beurrèrent leur ayant inspiré, semble-t-il, le détail particulièrement sordide que nous connaissons, à savoir l'usage du beurre comme lubrifiant, qui a réellement été appliqué sur une partie intime du corps de Maria Schneider. Ils se sont mis d'accord sur le fait de ne pas en parler à l'actrice, afin de capter à la caméra un sentiment réel de terreur, d'humiliation et de rage. Et ce sont des larmes réelles que la jeune femme a versées. « *Pendant la scène, elle a hurlé, pleuré, pour de vrai* », écrira *Paris Match* à la sortie du film. Elle a senti les doigts de l'acteur sur son anatomie. Mais, pour le réalisateur, « *cette blessure a été utile au film* ».

Maria Schneider, décédée depuis, n'a semble-t-il pas été violée au sens du code pénal. Néanmoins, elle a été définitivement traumatisée par ce tournage, en particulier par cette scène qu'elle a ressentie comme un double viol. Et si elle n'a pas été violée, les images montrent qu'elle a tout de même été agressée. Par la suite, elle a été en permanence ramenée à cette scène, comme si ni sa carrière, ni son talent n'avaient aucune espèce d'importance. Elle ne voulait plus entendre parler de ce film. Et pourtant, la Cinémathèque entendait lui rendre hommage par cette projection. Qu'en dire ? Nous allons en discuter.

On peut légitimement s'interroger sur la qualification pénale que pourraient revêtir les faits dont elle a été victime. De mon point de vue, et probablement aux yeux de la loi, il s'agit d'une agression sexuelle caractérisée, avec qui plus est des circonstances aggravantes – sa minorité et l'autorité qu'avait sur elle le réalisateur.

En réponse à la polémique naissante, vous avez dans un premier temps envisagé d'organiser un débat précédant la projection, avant de décider, au dernier moment, d'annuler celle-ci, compte tenu des « *risques sécuritaires encourus* », « *la sécurité [du public] passant avant toute autre considération* » selon votre communiqué de presse. Il me semble tout aussi dangereux d'exposer le public à la projection de ce qui n'est autre qu'une agression – réelle – filmée.

Je rappelle, pour bien situer le débat, que l'article 222-33-3 du code pénal punit de cinq ans d'emprisonnement le fait de diffuser des images de viol et d'agressions sexuelles, et que l'art ne fait nullement partie des exceptions prévues par cet article. Peut-être en discuterons-nous.

Nous nous interrogeons sur ce qui a pu motiver chez vous la programmation de cette œuvre très problématique, initialement sans même qu'une information ou un débat l'accompagne, et alors même que les procès de Dominique Pelicot et de Christophe Ruggia nous rappellent, s'il en était besoin, que les violences sexuelles sont légion.

Vous avez diffusé de nombreuses fois ce film depuis 2010 sans que cela soulève les foules. Mais, en 2024, les consciences ont visiblement évolué. Est-ce à dire que vous n'êtes pas parvenus à évoluer vous aussi au sujet des violences faites aux femmes ? Dans la mesure où vous recevez des subsides publics, la question de votre capacité à embrasser ces changements sociétaux se pose. Se pose également la question de la parité de votre organisation – nous y reviendrons.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les personnes entendues par une commission d'enquête doivent prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Costa-Gavras, M. Frédéric Bonnaud, M. Jean-François Rauger et Mme Peggy Hannon prêtent successivement serment.)*

**M. Costa-Gavras, président de la Cinémathèque française.** En ma qualité de président de la Cinémathèque française, je tenais à exprimer ma position avant de donner la parole à Frédéric Bonnaud. Il vous parlera du *Dernier Tango à Paris* et présentera la Cinémathèque française qu'il connaît et qu'avec Mme Peggy Hannon, il sert avec une grande passion.

Il y a neuf ans, avec l'aide des membres du bureau de la Cinémathèque française et selon les statuts de celle-ci, j'ai choisi Frédéric Bonnaud pour le poste de directeur général parmi une douzaine de candidats et de candidates. Le conseil d'administration a validé le choix unanimement.

Frédéric Bonnaud est un homme de grande culture, direct – parfois un peu trop –, grand connaisseur du cinéma. Sous sa direction et celle de Peggy Hannon, la Cinémathèque a pris une importance que je tiens à souligner, grâce à la belle vision pour l'avenir qu'ils ont proposée pour cette institution et à l'efficacité de leurs équipes. Avec eux, la Cinémathèque est entrée dans une nouvelle ère. Si elle tient déjà compte des changements profonds de notre société, elle peut faire mieux.

J'ai pleinement confiance dans les discussions importantes qui ont lieu dans le cadre de cette commission pour permettre de porter un nouveau regard sur le cinéma et de faire évoluer certaines pratiques et un état d'esprit insupportable.

Nous sommes ici pour parler de la projection du *Dernier Tango à Paris*, dans le cadre d'une rétrospective consacrée à Marlon Brando à l'occasion du centième anniversaire de sa naissance. Elle a suscité un nombre considérable de réactions. Notre volonté n'était pas de provoquer, mais de présenter une œuvre importante avec un acteur légendaire.

Le témoignage de Maria Schneider est devenu une clé de lecture du film. Celui-ci aurait dû faire l'objet lors de la séance d'une présentation très détaillée et approfondie, car il a eu des conséquences graves et indiscutables sur la vie de Maria Schneider. La scène incriminée est indubitablement d'une grande violence.

Alors que la scène de viol était bien évoquée dans l'article de présentation de la rétrospective, je regrette, nous regrettons profondément de ne pas avoir accompagné la projection de ce film avec le concours d'une ou d'un spécialiste extérieur à la Cinémathèque, aux côtés d'un spécialiste de la Cinémathèque. Je prends ma responsabilité dans ce refus. C'est une leçon pour l'avenir.

**M. Frédéric Bonnaud, directeur général de la Cinémathèque française.** Je tiens tout d'abord à vous exprimer mes regrets de ne pas avoir pu être présent le 18 décembre dernier, lors de votre première convocation, pour des raisons de santé. Je prends très au sérieux le sujet sur lequel travaille votre commission et je répondrai volontiers à toutes vos questions.

En premier lieu, je souhaite revenir sur la mission de la Cinémathèque française que je dirige depuis neuf ans, avec le soutien précieux du conseil d'administration. Créée par Henri Langlois en 1936, la Cinémathèque française est une association loi 1901 de droit privé à but non lucratif, reconnue comme opérateur de l'État. Elle a pour but de constituer des collections, de les sauvegarder pour prévenir leur disparition physique, puis de les montrer au public à des fins pédagogiques, esthétiques et scientifiques. Ses statuts précisent sa mission qui consiste à « *assurer, dans l'intérêt de l'art et de l'histoire, la constitution en France des archives et du musée de la cinématographie, et leur utilisation la plus complète* ». Elle collecte également des objets et des documents sur l'histoire du cinéma, par exemple des scénarios, des affiches, des costumes ou des dessins.

La Cinémathèque française organise entre 1 500 et 2 000 projections de films et plus de cinquante rétrospectives par an, ainsi que des conférences et des rencontres portant sur l'histoire du cinéma et ses enjeux esthétiques. Chaque année, elle organise deux expositions temporaires – en 2024, une exposition fut consacrée à Agnès Varda, une autre à James Cameron. En 2020, elle a ouvert le musée Méliès qui, à côté des expositions temporaires, constitue son musée permanent.

La Cinémathèque est aussi un lieu d'initiation au cinéma et propose des activités éducatives destinées au jeune public comme aux enseignants, des projections, des ateliers et des visites guidées.

La Cinémathèque est une institution unique qui est devenue, au fil des ans, l'une des archives les plus respectées dans le monde. En 2024, la Cinémathèque a enregistré 440 000 entrées, entre les salles de projection, les expositions, l'accueil des chercheurs, sa bibliothèque et ses ateliers éducatifs.

Nous pouvons être fiers d'avoir une telle institution en France et qu'elle soit aussi bien soutenue par l'État, par l'intermédiaire du ministère de la culture et du CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée). Son rôle est indispensable et nous mesurons pleinement notre responsabilité dans la conservation et la transmission de l'art cinématographique. Je précise que nous ne tournons pas de films. Nous les conservons et nous les montrons en bonne intelligence avec nos tutelles et les autres cinémathèques. Notre mission fondamentale est de continuer à montrer tous les films de l'histoire et de l'art cinématographiques, mais aussi de les accompagner et de les contextualiser.

Dans l'exercice de cette mission, nous sommes tributaires de l'histoire du cinéma, marquée par la domination masculine. Malgré cet état de fait qu'évidemment nous déplorons, nous valorisons dans la programmation la création féminine, celle de cinéastes, comédiennes, productrices et scénaristes. Cette année, par exemple, nous avons prévu une rétrospective consacrée à Annette Wademant, une scénariste de grand talent, en particulier de Max Ophüls, insuffisamment connue du public. Les cinéastes femmes représentent aujourd'hui près de

20 % de la programmation de la Cinémathèque. Certes, c'est insuffisant, mais cela reflète la réalité du passé, de l'histoire du cinéma.

Heureusement, les choses changent. La programmation reflète de plus en plus l'augmentation du nombre de réalisatrices au cours des quarante dernières années, notamment dans le cadre du programme « Aujourd'hui le cinéma », un rendez-vous hebdomadaire consacré aux jeunes cinéastes où la parité est enfin respectée. Les choses évoluent dans le bon sens, même si l'on peut regretter qu'elles ne progressent pas assez vite.

Avant d'en venir à la polémique qui a entouré la programmation du *Dernier Tango à Paris* au mois de décembre dernier, j'aimerais vous présenter rapidement la programmation annuelle de la Cinémathèque, qui est loin de se réduire à cet épisode.

Nous projetons 1 500 films par an et nous en projetons 2 000 avant la crise sanitaire. En 2024, par exemple, notre programmation fut d'une très grande richesse, mettant à l'honneur des cinéastes comme James Cameron, Marguerite Duras, Sophie Fillières, Abel Gance, Danièle Huillet, Claude Lelouch, Marcel Pagnol, Nancy Savoca. Nous avons également organisé une très belle rétrospective sur Agnès Varda, accompagnée d'une grande exposition qui a réuni 60 000 visiteurs avant d'être présentée à travers le monde. Nous organisons des événements autour d'acteurs et d'actrices, comme Mae West ou Demi Moore, à laquelle nous avons consacré une journée spéciale il y a peu, et des semaines thématiques consacrées à certaines tendances cinématographiques – les travestis au cinéma, le cinéma d'horreur, la comédie romantique.

La programmation de la Cinémathèque est l'un des axes essentiels de notre mission. Nous veillons à ce qu'elle soit la plus diversifiée et la plus attractive possible, et permette à chacun d'avoir accès à l'histoire du cinéma à un faible coût. Elle est élaborée par un comité de programmation collégial, composé de seize personnes – neuf femmes et sept hommes –, qui se réunit douze fois par an pour établir le programme trimestriel. Ce dernier est arrêté six mois à l'avance ; les films ne sont donc pas choisis ou écartés en fonction de l'actualité – ce point est essentiel pour bien comprendre notre fonctionnement et commencer à vous répondre, madame la présidente. Nous ne choisissons pas ce qui doit être ou non montré, tout en respectant évidemment le cadre légal. J'irai même plus loin : le cœur de notre mission, c'est de tout montrer, de continuer à projeter tous les films de l'histoire du cinéma – toutes les œuvres artistiques doivent être proposées dans un musée. Mais notre mission est également de les accompagner le mieux possible.

C'est le comité de programmation qui choisit le type de médiation culturelle, le format de l'accompagnement d'un film – présentation avant la séance, dialogue qui fait suite à la séance, conférence. Il choisit un intervenant ou une intervenante en fonction de son expertise pour répondre aux attentes d'un public exigeant et connaisseur. Environ 30 % de nos séances sont présentées par des intervenants ou intervenantes. J'insiste sur ce point : alors que nous organisons 1 500 projections par an, prévoir un intervenant pour un tiers des films représente un effort gigantesque, qui s'intensifiera.

Je regrette que, depuis cinq semaines, on ne parle de la Cinémathèque qu'à propos de la polémique du *Dernier Tango à Paris*, que nous avons programmé à l'occasion du centenaire de la naissance de Marlon Brando. Je reconnais que nous avons mal apprécié la situation et manqué de vigilance et de discernement. Nous aurions dû faire différemment – et nous ferons différemment à l'avenir –, ce qui aurait évité d'annuler une séance et de susciter un désordre, alors que la Cinémathèque n'est pas là pour créer du désordre.

Au vu de la vivacité des réactions et devant l'impossibilité d'envisager une séance sereine, nous avons pris, avec Costa-Gavras, la décision de déprogrammer le film. Pour tirer

les enseignements de cet épisode mouvementé, nous avons réuni notre conseil d'administration le 7 janvier et pris un certain nombre de décisions pour l'avenir.

Voici deux engagements validés par le conseil d'administration du 7 janvier. Premièrement, rappeler que la mission même de la Cinémathèque depuis son origine consiste à conserver et à montrer au public tous les films de l'histoire du cinéma. Le deuxième engagement est de davantage tenir compte, lors de la présentation de certains films, de l'éclairage rétrospectif que projettent sur ces œuvres l'écoulement du temps, l'évolution de la société et le respect dû aux victimes. Par ailleurs, il a été décidé que le rôle et l'exigence du comité de programmation seraient renforcés.

Lundi, lors de la réunion qui s'est tenue sur le programme de l'été prochain, nous avons redit que nous devons collectivement être plus attentifs à nos choix programmatiques et aux accompagnements qui en découlent.

Pour finir, j'aimerais dire un mot personnel sur *Le Dernier Tango à Paris*. Je n'aime pas beaucoup ce film, je l'ai même écrit il y a trente ans dans le journal *Libération* lors d'une diffusion sur Arte. Le réalisateur, par souci de faux réalisme, en usant de manipulation pour filmer la surprise non jouée de Maria Schneider, lui a fait subir contre son gré une situation d'une extrême violence. Sa confiance a été trahie et son dégoût comme sa colère sont parfaitement compréhensibles. Elle n'a jamais pardonné cette scène à Bernardo Bertolucci, qui n'aurait pas dû infliger cela à cette jeune femme de 19 ans. Au-delà de cette violence, le réalisateur a nié son talent et son travail d'actrice. Elle était parfaitement capable de jouer cette scène, de l'interpréter – toute sa performance dans le film le prouve. C'est ce que l'on peut regretter et c'est ce qui doit changer.

Voilà ce que j'aurais dit lors de la présentation du film, si j'avais pu la faire et si la séance avait eu lieu. J'aurais néanmoins ajouté que le film appartient à l'histoire du cinéma parce qu'il a su capturer un morceau de passé, de l'air du temps et de l'évolution de la société. J'aurais conclu mon propos – et je conclus mon propos – sur une note un peu plus optimiste en disant que Maria Schneider a tourné un authentique chef-d'œuvre juste après *Le Dernier Tango à Paris*. Ce film s'intitule *Profession : reporter* et est signé de Michelangelo Antonioni. Elle y a pour partenaire Jack Nicholson. C'est un film adoré des cinéastes et des cinéphiles du monde entier. C'est aussi pour son rôle et sa performance sublime dans *Profession : reporter* que Maria Schneider fait partie de l'histoire du cinéma.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons entendu une part de regret quant à ce qui s'est passé au sujet du *Dernier Tango à Paris*.

Je m'adresse dans un premier temps à Costa-Gavras. Vous avez été, monsieur, président de la Cinémathèque entre 1982 et 1987 ; vous l'êtes de nouveau depuis 2007. Vous avez donc connu la Cinémathèque à différentes époques. Que pensez-vous des situations de crise qui se sont multipliées depuis 2017, suscitées par la programmation de films dont les cinéastes sont accusés de violences sexistes et sexuelles – Roman Polanski, Jean-Claude Brisseau, Benoît Jacquot et Bernardo Bertolucci –, et qui ont pu ternir l'image de la Cinémathèque ?

**M. Costa-Gavras.** En 1982, Jack Lang m'a demandé de prendre la présidence de la Cinémathèque, qui traversait une grande crise, pour la sauver. L'État l'avait abandonnée et elle se trouvait dans une situation lamentable. J'ai accepté, j'ai changé les statuts, j'ai remplacé le directeur général et la Cinémathèque a repris la place qu'elle devait avoir. À l'époque, François Mitterrand avait accepté qu'elle soit installée au palais de Tokyo. Malheureusement, j'ai quitté la présidence en pensant que la décision était acquise. J'ai appris par la suite qu'en

raison de problèmes internes au sein du conseil d'administration et de l'alternance politique, la Cinémathèque n'avait pas déménagé dans ce bâtiment.

Des années plus tard, Serge Toubiana m'a demandé, au nom du conseil d'administration, de redevenir président. Grâce à M. Chirac, Claude Berri, le président de l'époque, avait déménagé l'institution dans un autre lieu, où elle est actuellement installée.

J'ai trouvé une Cinémathèque profondément changée – le personnel avait doublé. M. Toubiana, confronté à une situation très compliquée – la fusion de la Cinémathèque avec la Bibliothèque du film, qui n'avait pas les mêmes statuts –, a fait un travail formidable. Lorsque M. Toubiana est parti, nous avons choisi de le remplacer par Frédéric Bonnaud.

Vous me demandez ce que je pense de la situation. Je la considère comme inacceptable. Le métier de metteur en scène confère une grande autorité : à partir du moment où il fait un film, un metteur en scène est une sorte de roi. Tout ce qu'il décide est immédiatement accepté et de nombreux acteurs et actrices feront tout pour obtenir un rôle. Si l'homme n'est pas guidé par une philosophie personnelle très solide, il peut faire des choses inacceptables pour la société.

Ces situations n'arrivent peut-être pas aussi souvent qu'on en donne actuellement l'impression : on laisse penser que dans le cinéma, tout le monde fait n'importe quoi, que le metteur en scène pourrait avoir n'importe quelle femme qu'il a envie d'avoir. Ce n'est pas ça du tout. Les choses se passent quand même beaucoup mieux que cela.

Cela dit, il est important que votre commission fasse tout ce qu'elle peut pour trouver des solutions. Peut-être que, plus tard, une loi sera adoptée pour punir gravement de tels agissements et pour que, dans le cinéma, on prenne d'autres habitudes. Le cinéma doit poursuivre la mission qu'il accomplit depuis sa naissance : changer le monde. J'y crois profondément. Il permet de voir ce qui se passe ailleurs, de découvrir les sentiments d'autres peuples, etc. Étant donné que le cinéma joue un rôle important, il doit être, autant que possible, exemplaire. Les travaux de votre commission peuvent aboutir à ce résultat. Toutefois, la tâche ne sera pas facile tant les habitudes sont ancrées ; le pouvoir est quelque chose qui ne se lâche pas facilement. Mais je pense que vous pouvez réussir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** « Le pouvoir ne se lâche pas facilement » ; nous entendons bien cette phrase.

Je souhaite revenir sur plusieurs épisodes : l'affaire Polanski en 2017, l'annulation de la rétrospective de Jean-Claude Brisseau et de la programmation de deux films de Benoît Jacquot en 2024, avant l'affaire de la projection du *Dernier Tango à Paris*. Ces événements ont suscité des tensions avec les mouvements féministes qui vous reprochaient la programmation de ces œuvres.

Monsieur Bonnaud, dans quelles conditions et comment avez-vous géré ces crises successives ?

**M. Frédéric Bonnaud.** Nous n'en faisons pas mystère – c'est pourquoi nous sommes là pour répondre à vos questions –, nous avançons sur une ligne de crête : d'un côté, nos statuts, nos missions et notre devoir, d'un certain point de vue, de projeter les films des personnes que vous avez citées, compte tenu de leur importance artistique ; de l'autre, les faits sur lesquels enquête cette commission et l'évolution de la société. Nous devons passer entre ces portes qui peuvent être étroites.

S'agissant de la rétrospective Roman Polanski en 2017, à cette époque, Roman Polanski est quasiment au sommet de sa carrière : quelques années auparavant, il a reçu la Palme d'or au Festival de Cannes et l'Oscar du meilleur film de l'année pour *Le Pianiste*. Il est au firmament du cinéma. En 2017, lorsqu'il présente son film au Festival de Cannes, rien ne se passe. Puis l'affaire Weinstein éclate et soudain, on rappelle ses antécédents. Le problème est que nous avons déjà choisi d'organiser cette rétrospective et de l'inviter. Il ne s'agissait nullement d'une provocation. Quelques années plus tard, je me permets de vous le rappeler, Roman Polanski a réalisé un film sur l'affaire Dreyfus qui a beaucoup fait parler de lui lors de la cérémonie des César en raison de l'intervention d'Adèle Haenel, mais qui a fait plus d'un million d'entrées en salle et avait été produit par une société aussi respectable que la Gaumont.

Les films de Roman Polanski avaient-ils leur place à la Cinémathèque en 2017 ? La réponse est oui. Que cela suscite une émotion produit la contradiction dans laquelle nous nous trouvons. Organiserons-nous une autre rétrospective de ses œuvres dans les prochaines années ? Non, bien sûr. Encore une fois, nous ne recherchons pas la provocation. En outre, ce cinéaste n'est plus du tout en activité, pour différentes raisons. Qu'en sera-t-il dans vingt ou trente ans ? Je ne pense pas que l'on pourra rayer d'un trait de plume des films comme *Le Bal des vampires*, *Chinatown*, *Rosemary's Baby* ou *The Ghost Writer*, qui dénonce une manipulation lors de la guerre du Golfe en s'en prenant à George Bush et à Tony Blair. Ces films continueront à être montrés, que ce soit à la Cinémathèque française ou sur les chaînes de télévision – Arte, par exemple, diffuse fréquemment des films du patrimoine. Voilà la réponse la plus précise et la plus honnête que je puisse vous apporter concernant Roman Polanski.

S'agissant de la rétrospective consacrée à Jean-Claude Brisseau, le problème est différent. Une accusation avait été portée, un procès s'était tenu et – pour employer l'expression adéquate, qui est toujours un peu sévère pour les citoyens que nous sommes – la justice était passée. Dès lors, il aurait été illogique de ne pas montrer les films de Jean-Claude Brisseau, qui, eux aussi, seront fatalement montrés dans le futur. Nous y avons néanmoins renoncé parce que cela créait trop de difficultés et était, là encore, perçu comme une provocation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je précise que, s'agissant du *Dernier Tango à Paris*, il n'était pas demandé d'annuler la projection mais de contextualiser le film, ce qui n'est pas tout à fait la même chose. Par ailleurs, outre la programmation de la Cinémathèque, il y a les tribunes de soutien que vous avez signées à titre personnel. En ce qui concerne Roman Polanski, la justice n'a jamais pu passer.

**M. Frédéric Bonnaud.** La justice américaine n'a jamais pu passer ; je ne peux que vous donner raison sur ce point, pour ce que j'en sais – je ne suis ni un spécialiste ni l'avocat de Roman Polanski. Ce dernier vit en France depuis le milieu des années 1970. Il a, en effet, fui la justice américaine. Que je sache, il n'a pas eu de problèmes avec la justice française depuis cette date.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comme Costa-Gavras, je pense que le cinéma a changé le monde et qu'il peut encore le changer, ce qui lui confère une responsabilité considérable.

Certains films, que d'aucuns disent abîmés et que je trouve parfois « abîmants », doivent être contextualisés. Le contexte et la controverse – qui nourrit la création des idées – me semblent importants. La Cinémathèque programme notamment des rétrospectives ; c'est normal : c'est son rôle. Mais ces rétrospectives doivent être – c'est le sens de ce mot –

l'occasion de jeter un regard sur le passé et d'analyser les sentiments qu'il inspire. Si la Cinémathèque est un musée, elle doit faire de la muséographie : placer les choses dans leur contexte et, ainsi, faire œuvre de pédagogie pour accompagner la société.

Monsieur Bonnaud, il me semble qu'il y a une contradiction entre ce que vous venez de nous dire et le verbatim d'un certain nombre d'interviews que vous avez accordées sur ces sujets. J'ai du mal à comprendre votre refus de faire entrer la société dans la Cinémathèque. C'est une véritable question, dont nous devons discuter ; cela pourra nous faire avancer.

**M. Costa-Gavras.** Il faut préciser ce que l'on entend par « faire entrer la société dans la Cinémathèque ». Si l'on faisait entrer la société au Louvre, ou dans d'autres musées, comment les choses se présenteraient-elles, selon vous ? Nous, nous faisons entrer les spectateurs et, pour environ 20 % des films, nous prévoyons l'intervention d'une personne de la Cinémathèque ou d'une personnalité extérieure, ou les deux à la fois. Que pourrions-nous faire de plus ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre comparaison avec le musée du Louvre me fait plaisir ; j'y ai été étudiant. C'est tout l'enjeu de la muséographie. En faisant entrer des visiteurs dans un musée, on y fait entrer la société. À preuve, certaines œuvres sont détériorées ou attaquées par des personnes qui ont un message à faire passer. Le musée – ici, la Cinémathèque – doit donc prendre des précautions pour garantir la bonne tenue des séances de projection, mais aussi les accompagner en contextualisant les faits relatés dans un film ; tel est le rôle des historiens de l'art. Vous le faites souvent, du reste. En l'espèce, vous avez admis un raté, et nous pouvons en prendre acte.

Monsieur Bonnaud, vous avez déclaré dans une interview : « *Au risque de déplaire, le changement de paradigme de la Cinémathèque française ne passera pas par moi. Je veux bien rester comme celui qui a fait une exposition sur Louis de Funès. Mais je ne resterai pas dans l'histoire de cette maison comme celui qui y a fait entrer tous les délires sociétaux.* » Je veux bien que vous nous expliquiez votre position, qui me semble en contradiction avec vos missions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je me permets de souligner que vous avez également parlé, monsieur Bonnaud, de « demi-folles ».

**M. Frédéric Bonnaud.** Je peux répondre sans aucun problème à ces deux questions, mais vous voyez bien que les deux expressions n'appartiennent pas au même registre...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous propose de vous expliquer d'abord sur l'expression « délires sociétaux ».

**M. Frédéric Bonnaud.** Monsieur le rapporteur, l'exemple que vous citez serre le cœur de l'historien de l'art que je suis également – puisque c'est la formation que j'ai suivie, quant à moi, à l'université Paris I. Vous admettez que s'attaquer à l'urinoir de Marcel Duchamp est la pire manière pour la société d'intervenir physiquement dans un musée. Nous allons donc écarter cette question, car ce n'est pas exactement ce dont nous parlons.

S'agissant du *Dernier Tango à Paris*, me permettez-vous de lire un très court extrait du texte qu'Arthur Cerf, spécialiste de Marlon Brando, a écrit dans notre programme trimestriel, tiré à plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires, et qui a été publié en ligne ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Allez-y.

**M. Frédéric Bonnaud.** Ce texte vaut donc position de la Cinémathèque française. « *Marlon Brando est arrivé comme une comète. En une décennie et une poignée de films, il a redéfini l'homme au cinéma et ouvert la voie à une nouvelle conception des normes. Il a donné à voir une masculinité puissante et tourmentée, symbolisant l'homme en lutte contre lui-même, contre la société, contre les conventions. Il est aussi l'homme d'un scandale : le tournage de la scène de viol du Dernier Tango à Paris, dont l'actrice Maria Schneider n'avait pas été avertie et dont elle ne s'est jamais remise. Dans sa vie privée, l'acteur a semé la mort et la désolation. La représentation de la masculinité incarnée par Marlon Brando mérite d'être questionnée aujourd'hui, tant elle semble dépassée, en décalage avec l'époque. De nouveaux modèles émergent et mettent en avant l'expression des émotions, l'empathie, la déconstruction de la figure de l'homme au bord de la violence.* »

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Quand ce texte a-t-il été écrit ?

**M. Frédéric Bonnaud.** Il y a quelques mois, avant que le programme soit fabriqué et mis en page. La programmation a débuté en novembre ; nous avons donc dû le lui demander pour le mois de septembre.

Voilà la parole de la Cinémathèque française sur Marlon Brando. Ce texte aurait-il dû s'accompagner d'une présentation de la séance par Arthur Cerf, par exemple...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ou par une femme.

**M. Frédéric Bonnaud.** ...— puisque, la plupart du temps, c'est la personne qui a écrit le texte qui est chargée de cette présentation —, Jean-François Rauger, Murielle Joudet, un ou une spécialiste de Marlon Brando ou du cinéma italien de l'époque, puisque le film a été réalisé par Bernardo Bertolucci ? Encore une fois, nous ne pouvons que reconnaître un raté, une erreur. Nous organisons 1 600 séances par an — c'est considérable — dans trois salles de cinéma. Je ne peux que le répéter, nous nous sommes trompés : cette séance aurait dû être précédée d'une présentation.

Monsieur le rapporteur, la question que vous posez, celle du rapport entre l'art et la société, est passionnante. J'ai envie de vous répondre que nous en traitons tout naturellement — quand on ne se loupe pas ! Par exemple, nous avons organisé, il y a quelques semaines, un petit festival regroupant des films récemment restaurés. Je suis allé présenter, en ma qualité de directeur de la Cinémathèque, pendant dix minutes ou un quart d'heure, un film de Brian de Palma intitulé *Body Double*. Il s'agit d'une variation sur l'œuvre d'Alfred Hitchcock — en peinture, on qualifierait de Palma de maniériste. Or, dans ce film, joue une toute jeune comédienne, Melanie Griffith, qui est la fille de Tippi Hedren, c'est-à-dire de l'actrice qu'Alfred Hitchcock a harcelée sexuellement sur le tournage de deux films : *Pas de printemps pour Marnie* et *Les Oiseaux*. Pensez-vous que je l'ai caché au public ? C'est, bien entendu, la première chose que j'ai dite !

Une bonne présentation se doit d'être complète : y sont évoquées la société, l'histoire, ce qui est arrivé aux individus et le moment esthétique — en l'espèce, Brian de Palma comme cinéaste maniériste. Pardon pour mon manque de modestie : ce n'est pas à moi de juger si cette présentation était bonne. En tout cas, c'est ce que, idéalement, doit être une présentation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je suis d'accord avec vous, à condition que l'on ne parle pas d'évolutions sociales fondamentales comme de délires sociétaux. Il faut désigner correctement ce qui est en train de se passer et qui secoue le cinéma — je vous ai entendu, M. Costa-Gavras, parler d'Adèle Haenel sur *Mediapart* ; il s'agit d'un mouvement

de fond, d'un combat social pluriséculaire, peut-être même millénaire, l'un des plus anciens en tout cas : la lutte contre le patriarcat. Ce ne sont pas des délires sociétaux.

Dans votre intervention liminaire, monsieur Bonnaud, vous avez évoqué « l'actualité ». Or il ne s'agit pas d'un fait divers, mais d'un mouvement qui, depuis l'affaire Weinstein en 2016, modifie profondément les rapports de genre et leur représentation au cinéma.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Nous avons commencé à aborder le problème du sens que vous donnez à la question des violences sexuelles dans la société. Lorsqu'on vous entend parler de « délires sociétaux » et de « demi-folles » – expression sur laquelle vous ne vous êtes pas expliqué, du reste –...

**M. Frédéric Bonnaud.** Je n'ai pas eu le temps !

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** ...on a du mal à croire que vous ayez de la considération pour les mouvements actuels et pour leur valeur politique.

Je m'adresse à M. Costa-Gavras : j'admire un grand nombre de vos films, monsieur, et je sais l'importance qu'a pour vous le politique ; je ne crois pas que vous soyez de ceux qui refusent d'affirmer que le cinéma est politique, qu'il est nourri par la politique.

En tant que programmeurs et en tant qu'esthètes, quelle valeur politique accordez-vous à un mouvement de société dans le cadre du cinéma ? Puisque vous voulez, dites-vous, montrer toutes les œuvres, où est la programmation qui montrerait celles des cinéastes qui participent au mouvement MeToo ?

Par ailleurs, je ne veux pas occulter ce qui est en jeu dans la projection du *Dernier Tango à Paris* et les rétrospectives consacrées à Brisseau ou à Jacquot, à savoir les liens inextricables entre la violence et la fabrique du cinéma. En ce qui concerne *Le Dernier Tango à Paris* et ce qu'a vécu Maria Schneider sur le plateau, il s'agit non pas d'un homme qui, indépendamment de ses œuvres, est accusé de violences sexuelles, mais de personnes dont l'œuvre doit être interrogée en ce qu'elle est le support de la perpétration et de la glorification de violences, et fait de notre regard un regard qui valide la violence.

Il n'est pas vrai qu'un musée montre toutes les œuvres : beaucoup sont dans les réserves et, lorsqu'il n'est pas en mesure de proposer un discours éditorial sur l'une d'entre elles, elle y reste. Vous avez été capables de contextualiser *Naissance d'une nation*, en soulignant la dimension raciste du film. Après toutes les polémiques des dernières années et la publication du texte dont vous avez lu un extrait dans le programme imprimé de la Cinémathèque – il n'est pas accessible sur la page du site consacrée au film –,...

**M. Jean-François Rauger, programmeur, et Mme Peggy Hannon, directrice générale adjointe de la Cinémathèque française.** Il est sur le site !

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Peu importe.

...comment se fait-il que vous n'avez pas jugé nécessaire de contextualiser *Le Dernier Tango à Paris* et de soulever la question de sa fabrication ? Du reste, avant d'annuler la programmation du film – pour des raisons d'ordre public, et non parce que vous aviez mal compris ce que vous demandait la société –, vous avez proposé cette contextualisation.

C'est à vous, monsieur Rauger, que cette tâche avait été confiée, me semble-t-il. Vous qui êtes programmeur à la Cinémathèque française depuis 32 ans – vous connaissez donc bien votre métier et les polémiques que suscitent ces films – et qui avez déclaré : « *Est-ce qu'on peut faire un film sans violer les acteurs ?* » Le pire, ce n'est pas de ne pas avoir perçu

la polémique mais de continuer à banaliser un viol, au moment même où tant de femmes s'insurgent contre la manière dont la violence et la fabrique du cinéma sont intriquées.

Vous avez indiqué par ailleurs, monsieur Bonnaud, que Bertolucci avait eu tort de ne pas demander à Maria Schneider de jouer, parce qu'elle en était « capable ». Or le cœur de la question, c'est de savoir si elle le voulait. Le consentement des actrices à ce que leur demande un réalisateur me semble central dans la réflexion que vous auriez dû avoir sur ce film et que, manifestement, vous ne menez pas plus ici.

**M. Jean-François Rauger.** Je répondrai en partant de ce qu'a dit M. le rapporteur sur l'idée de rétrospective. L'objet de la Cinémathèque française est l'histoire du cinéma, laquelle n'est pas uniquement une addition d'œuvres ou de chefs-d'œuvre : elle prend également en compte toutes les déterminations, notamment économiques et sociales, qui font des œuvres ce qu'elles sont. Mais le cinéma est également un lieu de pouvoir. Or qui dit pouvoir dit abus de pouvoir.

Cette part maudite de l'histoire du cinéma – que la Cinémathèque a en héritage et qui nous donne sans aucun doute une grande responsabilité – a été, d'une certaine façon, mise en lumière par MeToo. Je veux parler des systèmes de prédation qui s'étaient installés depuis parfois des décennies ; on se souvient notamment des relations entre les producteurs et les actrices dans le cinéma hollywoodien classique.

L'explosion du mouvement MeToo a affecté les interventions à la Cinémathèque française : aucun débat avec un spécialiste du cinéma – puisque c'est notre objet – ou le public ne se déroule sans que cela soit signalé, lorsque c'est nécessaire ou opportun. MeToo est au centre de la plupart des discussions qui portent sur les films programmés. C'est un mouvement qui nous a également touchés et que nous avons intégré dans notre travail d'accompagnement. Accompagnement, c'est le mot-clé : il s'agit non pas, pensons-nous, de renoncer à projeter des films, mais de les expliquer et de les contextualiser.

Je souhaite revenir à présent sur la phrase que j'ai prononcée lors d'une émission sur *Le Dernier Tango à Paris*, émission à laquelle je tenais beaucoup. Avec Murielle Joudet, critique de cinéma, qui est une amie, nous avons décidé d'établir un dialogue autour de ce film car il nous semblait important de dire ce qu'il est, dans toutes ses composantes : sa signification politique, sa réception dans le contexte de sa sortie, sa production, sa fabrication...

Arrive le moment où nous devons aborder cette scène, qui, aujourd'hui comme lors de sa sortie, fait scandale, mais pour des raisons différentes. Ma question – et je regrette profondément de l'avoir formulée ainsi car, manifestement, elle n'a pas été bien interprétée – visait à signaler que beaucoup de cinéastes pensaient, surtout à cette époque, qu'il fallait voler quelque chose aux acteurs. C'est au sens symbolique que j'ai utilisé le mot « viol », pour dire « voler », « prendre » – du reste, Brando lui-même dira qu'il a été violé. Et, à cette question purement rhétorique, je réponds : non, on ne peut pas faire de bons films sans violer les actrices.

J'ajoute que, dans la suite de cette émission, la scène et le comportement de Bertolucci sont absolument condamnés. Ce qui s'est passé sur le tournage de *Dernier Tango à Paris* est une illustration paroxystique et très violente de la pratique adoptée par les cinéastes de cette époque, qui consistait à voler quelque chose à leurs acteurs. À la fin de notre conversation, nous nous félicitons du fait que les tournages soient désormais mieux contrôlés et le droit du travail mieux appliqué – en tout cas, c'est une préoccupation beaucoup plus présente.

Cela dit, encore une fois, ma phrase a été manifestement mal interprétée. Je le regrette ; je n'ai voulu choquer personne. Sans doute aurais-je dû la formuler autrement.

**M. Costa-Gavras.** Tous les films sont politiques. Même le film le plus idiot l'est, dans la mesure où il rend idiot.

**M. Frédéric Bonnaud.** Juste un mot. J'ai parlé de demi-folles lors d'un débat sur *Mediapart*, dans lequel je discutais un peu vivement, comme discutent parfois les journalistes entre eux, avec des personnes que je connaissais bien – j'avais été moi-même, en tant que journaliste, l'animateur de ces débats. Je pense que ma parole a très largement dépassé ma pensée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ou pas.

**M. Frédéric Bonnaud.** Il n'en reste pas moins, madame la présidente, que j'étais présent à la Cinémathèque française lorsque Roman Polanski a ouvert sa rétrospective, et que j'ai eu peur pour lui. Vous n'êtes pas obligée de me croire, mais je vous le dis : j'ai eu peur, non pas pour moi, mais pour lui. La polémique intellectuelle et les discussions sur l'évolution de la société sont une chose ; la violence et la mise en danger d'autrui en sont une autre.

Si, en définitive, la projection du *Dernier Tango à Paris* a été annulée, de même que sa présentation et le débat qui étaient prévus, c'est parce que, quelques jours auparavant, alors que j'animais un ciné-club autour de *Sur les quais*, un film d'Elia Kazan de 1954 – Marlon Brando n'était alors accusé de rien –, un spectateur, qui m'a longuement interpellé sans que je l'interrompe, a failli être pris à partie physiquement par d'autres spectateurs. C'est à ce moment-là que j'ai compris – et je l'ai dit à Costa-Gavras – que la projection prévue le dimanche suivant ne se déroulerait pas dans des conditions sereines. Je ne veux pas que les gens se battent physiquement – ils peuvent le faire à coups d'arguments – à la Cinémathèque française.

S'agissant du *Dernier Tango à Paris* – je vais me répéter –, nous avons indiqué par écrit quelle était la position de la Cinémathèque, mais nous avons omis, par inadvertance, fatigue, inattention, de prévoir une présentation. Sur le fond, ce film fait partie de l'histoire du cinéma et Maria Schneider n'a, à ma connaissance, jamais demandé qu'il ne soit plus projeté.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si !

**M. Frédéric Bonnaud.** Quelques années avant sa mort, elle a déclaré, dans une émission télévisée de Mireille Dumas, lors de ce qui devait être sa dernière intervention publique : « *Je ne me trouve pas mal du tout dans le film, surtout face à Marlon.* » On comprend ce qu'elle veut dire : elle a 19 ans, c'est son premier rôle et elle joue face à une icône du cinéma hollywoodien. Oblitérer ce film, le rayer de l'histoire du cinéma ne me paraît pas une bonne idée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Notre débat part sur de mauvaises bases, car il ne s'agit pas d'oblitérer le film. La seule demande que vous adressaient les mouvements féministes qui vous ont interpellé était de le contextualiser. La violence que vous craigniez est peut-être aussi le résultat de votre obstination à ne pas entendre. De fait, il a fallu pousser le rapport de force très loin, beaucoup trop, pour que vous changiez de position.

**M. Erwan Balanat, rapporteur.** Le cinéma est peut-être, actuellement, l'art le plus populaire, mais il est aussi, nos auditions l'ont montré, un milieu fermé dans lequel il est très

difficile d'entrer lorsqu'on n'a pas suivi les grandes formations à ses métiers, de sorte que de nombreuses personnes se trouvent dans une situation précaire.

Vous avez dit que le public de la Cinémathèque est composé de connaisseurs. Nous avons reçu des témoignages de personnes qui y ont travaillé ou qui y travaillent, et j'ai compris qu'il y a deux catégories de personnels. Ceux qui sont chargés de la médiation culturelle et accueillent les lycéens et les collégiens ressentent un véritable malaise, davantage que la seconde catégorie, composée des critiques qui, comme vous, monsieur Rauger, se consacrent à l'analyse et à l'histoire du cinéma. Je me demande si le manque de discernement que vous venez d'admettre à propos du *Dernier Tango à Paris* n'est pas dû au fait que la Cinémathèque est à la fois le diffuseur d'un art populaire et – ne le prenez surtout pas mal – une institution intellectuelle, qui nourrit peut-être – c'est une hypothèse – un certain entre-soi.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Je prends acte des regrets que vous formulez, monsieur Bonnaud, mais vous avez été interpellé au sujet de certaines de vos sorties, par exemple concernant les « demi-folles » ou les « délires sociétaux », et je veux y revenir.

Maintenez-vous les propos que vous aviez tenus en 2017 dans *Libération* ? Après avoir évoqué les viols au conditionnel et parlé de « traquenard », vous écriviez : « *Ce sont les bigots de l'époque du Tango qui ont rendu la vie de Schneider impossible, alors que son personnage de jeune femme guidée par sa seule pulsion, très loin d'être une victime, a représenté en son temps la liberté sexuelle et le bris des tabous, à l'extrême fureur des ligues de bien-pensance. Là encore, l'ampleur de la falsification et du renversement des rôles est sidérante. Comme si les plus sublimes figures féminines du cinéma, libres et fortes, devaient être revues en victimes obligées.* »

**M. Frédéric Bonnaud.** Je suis très heureux que vous me posiez cette question. Ces propos étaient un droit de réponse à une chronique de Daniel Schneidermann, et je n'en retire pas un mot. Ils étaient presque prémonitoires – à notre corps défendant, car nous nous serions bien passés de cette erreur et de cette polémique.

Il est vrai que *Le Dernier Tango à Paris* a longtemps été considéré comme un symbole de la liberté sexuelle. Je vous rappelle tout de même, en deux mots, ce que raconte le film : c'est l'histoire de deux personnes qui, sans rien savoir l'une de l'autre, décident d'avoir une relation amoureuse, sexuelle, en se rencontrant de façon anonyme dans un grand appartement parisien. C'était un défi, sous l'ombre de Georges Bataille, lancé à la société. Je m'étonnais d'un retournement qui est exactement ce dont il s'agit aujourd'hui : comment un film qui fut le symbole de l'après-1968 et de la libération des mœurs est-il devenu le symbole de tout autre chose ? L'histoire de l'art nous enseigne qu'il peut être les deux, et sans doute l'est-il. Les conditions de sa fabrication et le sort réservé à Maria Schneider étaient en totale contradiction avec ce que l'on prétendait faire par ce film, c'est-à-dire que les méthodes employées par Bernardo Bertolucci n'étaient pas en adéquation avec son propos.

Sur le reste, je ne peux qu'être en accord avec ce que j'ai écrit à l'époque. Dans un article sur *Basic Instinct* paru il y a deux jours, la journaliste de *Télérama* Mathilde Blottière, qui a aussi écrit sur la Cinémathèque, explique que le personnage de Sharon Stone, considéré comme féministe au moment de la sortie du film en 1992, est aujourd'hui emblématique de ce qu'on appelle le *male gaze*. Le sujet n'est pas de savoir si elle a tort ou si elle a raison. Les choses changent – et le film dont elle parle ne date même pas d'il y a cinquante ans, lui. Peut-être que les couches de sens d'un film ne se contredisent pas, mais s'accumulent. Pour parler d'un film, il faut dire beaucoup de choses à la fois. Il me semble que c'est ce qu'ont cherché à faire Jean-François Rauger et Murielle Joudet dans leur émission : un peu à la manière de

Georges Perec dans *Tentative d'épuisement d'un lieu parisien*, ils se sont efforcés d'épuiser *Le Dernier Tango à Paris*, l'ensemble des significations que l'on peut lui donner.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je rappelle que Maria Schneider a clairement exprimé, lors d'interviews, son refus que la scène soit de nouveau projetée.

**M. Jean-François Rauger.** L'une des tâches qui m'incombent consiste à veiller à ce que la programmation de la Cinémathèque soit diversifiée : tout le cinéma, toute l'histoire du cinéma, toutes les géographies du cinéma. La Cinémathèque diffuse énormément de films peu souvent projetés, voire inconnus, que l'on ne voit parfois jamais ailleurs. Je vous invite à consulter un programme trimestriel : vous constaterez que les types de programmation sont très variés. Lorsque nous proposons les vingt-cinq classiques du cinéma d'horreur, par exemple, nous attirons un public jeune et populaire. Mais nous diffusons aussi les films de cinéastes underground ou peu connus. Nous nous efforçons de trouver un équilibre, afin d'éviter que l'on nous soupçonne de pratiquer l'entre-soi. Nos publics sont très divers : un public populaire d'amateurs qui vient passer une bonne soirée, un public plus savant, plus pointu. Et nous veillons à préserver cette diversité.

**M. Costa-Gavras.** Vous avez dit, monsieur le rapporteur, que le cinéma créait de la précarité ; c'est forcé ! On trouve beaucoup plus de candidats pour faire carrière dans le cinéma que pour être employé de banque. De surcroît, il y a en France des dizaines d'écoles de cinéma, très mauvaises en général – à part la Fémis –, qui sont très onéreuses et qui ajoutent à la précarité parce qu'il n'y a pas de place pour tout le monde. J'ai arrêté d'y aller. C'est effrayant, ce qui s'y passe.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vous persistez à considérer que Maria Schneider a été victime de la bigoterie. Donner une motte de beurre à une femme en référence à une scène qu'elle a tournée sans être consentante, c'est peut-être bigot mais c'est surtout très sexiste ! Ce sont des violences sexistes qu'elle a subies après le film.

Mais, sur le plateau, c'est une violence sexuelle qui a été commise et le reconnaître est important si on veut écouter ce qu'elle avait à dire. Elle a dit plus tard que si un huissier avait été présent – elle ne savait pas, à 19 ans, qu'elle aurait pu en demander un –, elle n'aurait pas accepté de tourner cette scène qui ne figurait ni dans son contrat, ni dans le scénario. Elle l'a dit ! En nous présentant le film, vous occultez pourtant sa parole.

Beaucoup de critiques vous ont été faites depuis un moment, monsieur Bonnaud, au sujet de la place et de la parole des femmes. Quand vous avez été nommé, vos premiers mots ont consisté à citer Truffaut : « *Le cinéma, c'est l'art de faire faire de jolies choses à de jolies femmes.* » Mon propos n'est pas de critiquer Truffaut ; nous connaissons tous cette phrase ; mais vous avez placé votre mandat à la tête de la Cinémathèque sous le signe de cette phrase. Quel sens donner à ce choix ? Les femmes ont autre chose à dire et à faire que ce que leur font dire et faire les réalisateurs !

On vous a aussi reproché d'avoir présenté des femmes cinéastes en occultant le caractère féministe de leur œuvre, par exemple à l'occasion de la rétrospective consacrée à Dorothy Arzner. L'auteur du texte de la Cinémathèque, un homme – comme souvent s'agissant de ces sujets –, la présentait comme une grande réalisatrice mais regrettait qu'elle ait été récupérée par les mouvements lesbiens militants et féministes. Il trouvait dommage que son cinéma soit réduit à son homosexualité, alors que de nombreux spécialistes soulignent que celle-ci a eu, au contraire, beaucoup d'importance dans son œuvre, à laquelle elle donne une nature différente. Les seuls moments glorifiés dans le texte sont ceux où la femme apparaît comme un objet, « *cuisses ouvertes* », etc. Vous parliez justement du *male gaze* ; que faites-

vous pour le combattre et ne pas le reproduire ? À qui donnez-vous la parole pour vous le montrer ? Car vous avez besoin d'un autre regard pour comprendre que le fait que Dorothy Arzner soit une femme, le fait qu'elle soit lesbienne sont importants, ont un sens cinématographique. Nous aimerions que vous nous expliquiez ce que la Cinémathèque prévoit de faire à ce sujet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et par qui vous faites-vous conseiller pour ne pas tomber dans le *male gaze* ?

**M. Frédéric Bonnaud.** Avant que j'en prenne la direction, la Cinémathèque n'avait pas organisé une seule exposition consacrée à une femme ; on peut le regretter. À mon arrivée, j'ai fait le plus rapidement possible deux expositions, l'une dédiée à Agnès Varda, l'autre à Romy Schneider. Très différentes l'une de l'autre, elles ont toutes deux incarné des femmes libres, indépendantes et très émancipées, comme on disait à l'époque. Dans l'exposition consacrée à Agnès Varda, j'ai pu rappeler qu'avant la Nouvelle Vague, quatre ans avant ces messieurs des *Cahiers du cinéma*, une cinéaste avait tourné un film – *La Pointe courte* – toute seule, en ne s'autorisant que d'elle-même, sans aucune subvention ni aucun moyen. Dans celle consacrée à Romy Schneider, ce qui était une première pour une comédienne, j'ai expliqué combien, grâce à son jeu et à sa personnalité, elle pouvait être considérée comme en partie autrice des films – ceux de Costa-Gavras, Claude Sautet ou Pierre Granier-Deferre, notamment – dans lesquels elle avait joué.

Alors qu'une journaliste me demandait ma définition du cinéma, je suis allé – mon Dieu ! – chercher la boutade, car c'en est une, de François Truffaut au sujet du film *Bonjour tristesse* d'Otto Preminger avec Jean Seberg, tiré du roman de Françoise Sagan. Cette définition n'est évidemment pas limitative !

Peu de temps après sa mort, j'ai organisé à la Cinémathèque une rétrospective complète des films de Chantal Akerman, aujourd'hui considérée comme l'une des plus grandes cinéastes au monde. Pour elle, monsieur le rapporteur, le cinéma n'a pas été un moyen d'oppression ni de précarité : elle a souvent raconté qu'elle était une petite Juive de Bruxelles – c'est ainsi qu'elle parlait – pauvre et sans relations et que c'est en voyant *Pierrot le fou*, de Jean-Luc Godard, qu'elle avait décidé qu'elle pouvait elle aussi faire du cinéma sans demander l'avis de personne.

Si je sais quelque chose des relations entre Alfred Hitchcock et Tippi Hedren, c'est parce que nous avons fait venir Hélène Frappat à la Cinémathèque à quatre reprises, pour qu'elle parle de son livre *Trois femmes disparaissent*.

La comédienne Caroline Ducey est venue un jour me trouver dans mon bureau pour me raconter ce qu'elle considérait comme une agression sexuelle survenue sur le tournage de *Romance*, de Catherine Breillat. Je lui ai demandé pourquoi elle venait me voir, moi qui ai une si mauvaise réputation – dont vous vous faites l'écho aujourd'hui. Elle m'a expliqué que j'avais été le seul journaliste à ne pas lui avoir demandé, en l'interviewant – pour *Les Inrockuptibles* –, de détails au sujet de la scène avec Rocco Siffredi. Je lui ai répondu que c'était évident pour moi : comment aurais-je osé ? Je lui ai dit : « *Écrivez votre livre.* » Et je suis remercié dans les premières pages de *La Prédation (nom féminin)*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** D'accord...

**M. Frédéric Bonnaud.** J'aimerais terminer.

Vous m'avez demandé ce que je faisais : je fais beaucoup. Simplement, notre approche diffère en ce que, pour ma part, je ne regarde pas le genre – qui n'est pas ce qui

m'intéresse le plus, je vous l'accorde –, mais la compétence des auteurs, des autrices, des universitaires, des professeurs et des critiques de cinéma invités à la Cinémathèque française.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ne pas accorder tant d'importance que cela au genre, c'est aussi louper des talents d'analystes.

Venons-en au fonctionnement interne de la Cinémathèque. Plusieurs articles publiés récemment témoignent d'un management pour le moins personnifié, mettant sous pression et déchargeant parfois sa violence sur des objets. Vous avez dit dans votre propos liminaire que vous souhaitiez donner plus de place au comité de programmation. Comment acceptez-vous les propos contradictoires en interne ? Êtes-vous en mesure de les entendre et de modifier votre comportement et vos projets en conséquence ? Si oui, dans quel climat ?

**Mme Peggy Hannon.** Il y a quatre ans, nous avons mis en place un comité de programmation collégial pour le cinéma – il en existe un autre pour les expositions –, dans lequel chacun arrive avec ses propositions de programmation, qui sont ensuite discutées : Jean-François Rauger arrive avec la programmation générale mais est aussi discutée à cette occasion celle qui est destinée au jeune public, celle dédiée à notre plateforme de vidéo à la demande, ainsi que l'accompagnement de l'action culturelle. Au sein de ce comité, la parole est libre. Il rassemble seize personnes : neuf femmes et sept hommes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La parité y est donc plus que respectée, la répartition étant même favorable aux femmes – ce qui est rare, donc tant mieux. Parmi les six membres du conseil d'administration, en revanche, il y a cinq hommes...

**Mme Peggy Hannon.** Ces chiffres sont ceux du bureau du conseil d'administration. Le conseil, lui, compte vingt-trois membres, dont douze femmes. Dix-huit sont élus et cinq sont des personnalités qualifiées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quelle est la composition du comité de rédaction du programme ?

**Mme Peggy Hannon.** Les textes du programme sont écrits par quatre femmes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est pas ce qui apparaît dans l'ours figurant en dernière page du document : sont mentionnés Frédéric Bonnaud, Bernard Benoliel, Xavier Jamet, Nicolas Le Thierry d'Ennequin et Jean-François Rauger.

**Mme Peggy Hannon.** Il s'agit des membres du comité de rédaction qui valide les textes.

**M. Frédéric Bonnaud.** Les textes sont rédigés par Céline Bourdin, Hélène Lacolomberie et Delphine Simon-Marsaud.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La Cinémathèque, dont la mission, notamment patrimoniale, est essentielle, demeure une structure associative largement subventionnée par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) et le ministère de la culture.

**M. Frédéric Bonnaud.** Non, nous ne sommes subventionnés que par le CNC.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** D'accord. Je rappelle que le CNC perçoit une taxe sur les billets de cinéma : *grosso modo*, c'est l'industrie du cinéma qui fait vivre le CNC.

**M. Frédéric Bonnaud.** Et internet !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Oui, et c'est tant mieux. Dans le cadre de sa mission de conservation patrimoniale, la Cinémathèque reçoit une copie de l'ensemble des films.

**M. Frédéric Bonnaud.** Non, le dépôt légal des films est enregistré au service des archives du film du CNC – même si nous serions heureux qu'il le soit chez nous !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous conservez néanmoins des éléments matériels, comme des affiches de cinéma.

La question du statut de la Cinémathèque s'est-elle posée un jour ? En 1982 par exemple, a-t-il été envisagé qu'elle devienne un établissement public soutenu par le ministère ou par le CNC ? Sans dénigrer le statut associatif, je me demande s'il est vraiment adapté à vos missions.

**M. Costa-Gavras.** La question s'est en effet posée mais les 700 ou 800 membres de l'association – 1 000 aujourd'hui – n'auraient pas accepté cette évolution, alors que leur accord était nécessaire. À l'époque, le CNC et le ministère de la culture préféraient la *statu quo* en matière de statut et d'organisation, et je crois que c'est encore le cas. La Cinémathèque est ainsi plus contrôlable. Il a aussi été question d'en faire une fondation, mais ç'aurait été très compliqué.

**M. Frédéric Bonnaud.** Je ne pense pas révéler de secret en indiquant que la question du statut va être soulevée cette année par un rapport de la Cour des comptes, ni en précisant que le CNC préfère que la situation perdure.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** La presse s'est fait l'écho d'alertes sur le potentiel inflammable du film de Bertolucci qui auraient été lancées en interne au printemps 2024, c'est-à-dire avant que la programmation soit arrêtée. Vous est-il déjà arrivé de recevoir des alertes sur la programmation en cours d'élaboration ? Comment cela se passe-t-il dans ce cas ?

D'autres alertes portent sur le climat social très tendu. Des témoignages font état de difficultés, voire de violences – à tout le moins d'actes ressentis ainsi. Existe-t-il, au sein de la Cinémathèque, une cellule pour recevoir les signalements ? Le comité social et économique (CSE) en a-t-il déjà reçu, le cas échéant ? Des sanctions ont-elles été prises ?

**M. Costa-Gavras.** Au sein du conseil d'administration, que je préside, siègent des représentants de tout le personnel. Or aucun d'entre eux ne nous a jamais rapporté les faits relatés. J'ai découvert tout cela dans la presse.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vous n'avez donc reçu aucune alerte de la part du CSE ? Ni de rapport de l'inspection du travail en date du 5 mars 2020 ?

**Mme Peggy Hannon.** Non. Le climat social à la Cinémathèque française est très bon, sauf depuis quelques semaines. Nos relations avec les organisations syndicales et les représentants du personnel le sont aussi ; en témoignent les quatorze accords qui ont été signés à l'unanimité. Nous nous sommes néanmoins dotés en 2016 d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, renforcé en 2022. Nous sommes bien sûr engagés contre la discrimination à quelque titre que ce soit en matière de recrutement, de rémunération et d'accès à la formation. S'agissant du harcèlement et des agissements sexistes, nous avons trois référents en interne, alors que la loi ne nous oblige à en avoir qu'un seul : un homme et une femme pour les salariés, et une femme pour la direction.

Des procédures disciplinaires ont été lancées, comme cela arrive dans toute structure : depuis cinq ans, nous avons adressé un avertissement pour des propos sexistes et prononcé un licenciement pour harcèlement sexuel. À la suite de propos sexistes tenus à l'occasion d'une visite guidée avec des partenaires, nous avons fait une alerte et inclus un article à ce sujet dans nos contrats commerciaux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous arrivons au terme de cette audition, qui me laisse très circonspecte.

D'un côté, de multiples articles dans différents journaux font état d'un climat délétère fait de violences, d'insultes et de tensions permanentes au sein de la Cinémathèque ; il est question de jets de téléphones et de stylos. De l'autre, vous nous parlez d'un climat social extraordinaire.

Dans de nombreuses interviews, messieurs Bonnaud et Rauger, vous minimisez systématiquement les violences faites aux femmes. Vous parlez de la nécessité de violer. J'ai entendu votre *mea culpa*, mais je ne comprends même pas comment il est possible de dire, au sujet du *Dernier Tango à Paris*, qu'il ne peut y avoir de bon film sans violer une actrice ! Je ne comprends pas davantage comment vous pouvez parler de délires sociétaux, de puritanisme, de demi-folles, tout en disant que la Cinémathèque est un haut lieu de l'égalité femmes-hommes !

Il faut que vous entendiez que le cinéma et le regard qu'on porte sur lui est en train de changer parce que la société change. La résistance dont vous êtes manifestement l'un des piliers ne tiendra pas très longtemps, je vous le dis, parce que la société est bien en avance sur vous !

\*  
\* \*

## **52. Audition commune, ouverte à la presse, réunissant M<sup>e</sup> Anne Bouillon, avocate au Barreau de Nantes, M<sup>e</sup> Violaine de Filippis-Abate et M<sup>e</sup> Isabelle Steyer, avocates au Barreau de Paris (jeudi 16 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions du jour en recevant Maître Anne Bouillon, avocate au barreau de Nantes, Maître Isabelle Steyer, avocate au barreau de Paris et Maître Violaine De Filippis-Abate, avocate à ce même barreau de Paris, toutes trois engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Aussi, votre engagement tant professionnel que personnel nous a conduits à vous solliciter, afin que vous puissiez partager avec le rapporteur, Erwan Balanant, et les membres de la commission votre analyse de la situation actuelle. Quels sont les mécanismes à l'œuvre dans la culture qui conduisent à ces violences ? Ce milieu revêt-il des spécificités qui accentuent les violences et l'omerta ? Surtout, que pourrait-on améliorer dans la procédure judiciaire pour favoriser la libération de la parole ?

Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(*Maîtres Anne Bouillon, Violaine De Filippis-Abate et Isabelle Steyer prêtent successivement serment.*)

**Maître Anne Bouillon, avocate au barreau de Nantes.** L'initiative de cette commission d'enquête que je salue s'inscrit dans un mouvement profond, qui, au-delà du milieu du cinéma et des médias, agit l'ensemble de notre société.

Je suis avocate depuis plus de vingt-quatre ans : cette fonction me définit totalement, elle est bien plus qu'un métier et constitue ma qualité première. Je suis avocate à tout instant, partout et par tous les temps : cela définit mon rapport au monde et ma compréhension de celui-ci. Avocate pénaliste, je pratique une défense engagée, centrée sur la défense des victimes. J'ai en effet choisi, il y a longtemps déjà, de ne plus défendre d'auteurs de violences sexistes et sexuelles (VSS) : il s'agit d'un choix coûteux, critiquable peut-être, mais qui me donne une liberté de parole que j'apprécie chaque jour. En dépit de cette décision, je n'ai rien cédé aux principes fondamentaux qui sont les nôtres et je reste profondément attachée aux droits de la défense, à la présomption d'innocence et aux règles du procès équitable.

Je suis également activiste et je travaille depuis plus de dix ans pour la Fédération nationale Solidarité Femmes au sein de la commission juridique, mais je ne m'exprime pas à ce titre devant vous aujourd'hui. Lorsqu'il me reste un peu de temps, je donne des conférences et j'écris des livres. C'est le fruit de ce travail que je propose de vous présenter.

En préparant mon intervention, je me suis demandé si les femmes évoluant dans le milieu du cinéma, de l'audiovisuel, de la mode et de la publicité étaient particulièrement exposées aux VSS. En l'absence d'enquêtes de victimation, il est difficile de répondre à la question avec certitude, mais il est possible d'en faire l'hypothèse tant tous les mécanismes de domination que sont l'emprise, le chantage, l'omerta et la verticalité hiérarchique peuvent s'associer au prétexte fallacieux de la création artistique au nom de laquelle tout serait toujours permis, pour trouver un terrain d'expression particulièrement favorable. Je me souviens d'une jeune photographe et plasticienne nantaise à laquelle un galeriste célèbre promettait monts et merveilles après un passage obligé par l'arrière de sa boutique.

« *C'est une expérience éternelle que tout homme qui a du pouvoir est porté à en abuser* », écrivait Montesquieu ; peut-être est-ce encore plus vrai si ledit homme est artiste, réalisateur ou comédien élevé au rang de monstre sacré du cinéma français. Néanmoins, je rencontre l'abus partout où il a l'occasion de s'exercer : dans le monde politique évidemment, dans les entreprises, dans les syndicats et, surtout, dans la famille et le couple. Mon apport au travail de votre commission est peut-être de vous parler de la défense des femmes en général, de toutes les femmes et, ce faisant, d'élargir la focale pour chercher des traits communs et mieux comprendre les VSS.

Il nous faut d'abord accepter l'idée que cela existe. La violence faite aux femmes et aux enfants existe. Elle est non seulement massive, mais elle structure profondément notre identité. Il convient de regarder cette réalité en face : c'est le défi que nous a lancé Gisèle Pelicot depuis le parvis du palais de justice d'Avignon et que nous devons relever. Notre société est violente et cette violence est d'abord produite par les hommes. Poser ce constat revient à interroger notre choix de société : si nous ne faisons rien pour en changer, osons demander à qui profite le crime. À qui profitent les violences, les viols, les meurtres de femmes et la menace continue du passage à l'acte ?

Je ne doute pas que ce premier constat relève de l'évidence pour les membres de votre commission, mais je connais notre capacité collective à minimiser et à banaliser ces violences

– cela a d’ailleurs été mon cas à certains moments de ma carrière. Le déni est nécessaire pour perpétuer le système. Il n’y a rien d’étonnant à cela, car notre société produit de la violence, celle-ci, ou la menace de sa survenance, figurant parmi les conditions de pérennisation de notre système : sans violence ou menace de violence, tout s’effondre.

J’observe dans les prétoires, auprès des hommes que je côtoie tous les jours dans les juridictions, une profonde conviction, voire une profonde croyance, de la légitimité de leur action violente. Je défendais avant-hier à Nantes l’épouse d’un homme, qui, poursuivi pour des violences intrafamiliales, disait qu’il fallait mater les enfants pour les élever – ce qu’il faisait.

Si tous les hommes ne sont pas violents, tous ceux qui le sont ont la conviction de leur légitimité à ne pas s’empêcher de l’être. Peut-être ce trait commun se retrouve-t-il encore plus fortement chez les hommes qui occupent une position sociale dominante. Les femmes sont considérées comme appartenant à une catégorie sociale inférieure, cette perception donnant aux hommes le droit de ne pas s’empêcher d’abuser, de violenter, de violer et, le cas échéant, de tuer. Tous semblent persuadés au moment du passage à l’acte du bien-fondé de leur action, autorisée, pour ce qui touche au champ de votre commission, par leur statut d’artiste, de créateur, mais aussi, dans le reste de la société, de patron, de supérieur hiérarchique, de mari, de concubin ou d’ancien concubin. « *Il fallait qu’elle paie* », disait un accusé dont je défendais la victime de viol devant une cour d’assises, car il pensait qu’elle l’avait trompé. C’est l’idée même de construction sociale hiérarchisée qui porte en elle les germes de la violence. Son éradication passe, sans surprise, par la culture de l’égalité.

Tous les hommes mis en cause tiennent à distance, comme le procès de Mazan nous l’a également montré, les figures d’altérité du monstre, du pervers, du violeur ou de l’homme violent auxquelles ils refusent d’être assimilés. Cela conduit, de façon paradoxale et presque amusante, des hommes ayant contraint leur femme à des rapports sexuels, à reconnaître la contrainte mais à ne jamais se qualifier de violeurs ; il en va de même pour des hommes qui reconnaissent avoir porté des coups mais qui refusent de se considérer comme des hommes violents. Face à ce déni, il est essentiel, et vos travaux y contribuent, de faire émerger et de légitimer la parole des femmes victimes.

Il est indispensable de mieux traiter la parole des victimes et de lutter contre la loi du silence : il est tellement difficile de parler, que l’on s’appelle Judith Godrèche ou que l’on soit une parfaite inconnue : c’est un saut dans le vide et une prise de risque vertigineuse, mais c’est également une brèche dans l’omerta. Le journal *Le Monde* rappelait dans son édition du 28 décembre une enquête de l’Insee selon laquelle seulement 6 % des victimes déposaient plainte. En dépit des avancées, incontestables, l’accueil des femmes par l’institution judiciaire et policière constitue toujours un frein énorme : les portes sont toujours aussi lourdes. Je demande toujours à mes clientes de me raconter la façon dont elles ont été reçues, mais je peux le deviner à la simple lecture des questions contenues dans le premier procès-verbal d’audition. Dans ce domaine, le pire côtoie le meilleur.

Il faut lutter contre les classements sans suite. Le monde culturel constitue peut-être une exception, en cela qu’une attention est accordée à la parole des victimes car elles sont connues. Dans la situation d’Adèle Haenel, le parquet s’est saisi lui-même des faits la concernant alors qu’elle avait indiqué ne pas vouloir déposer plainte, alors que la règle commune reste le classement sans suite : 86 % des plaintes déposées entre 2012 et 2021 ont été classées sans suite. Mieux accueillir et traiter la parole des victimes exige de pratiquer le « Je te crois », préférable au « Je t’écoute », qui implique une posture surplombante. La parole

du « Je te crois » doit devenir performative : dire à une femme victime que l'on n'a aucune raison *a priori* de ne pas la croire est déjà faire œuvre de réparation.

Il convient également de lutter contre les processus de victimisation secondaire et de réfléchir à la place de la partie civile. Là aussi, pensons à Gisèle Pelicot, qui disait comprendre que d'autres ne déposent pas plainte pour viol, et tirons-en les enseignements.

Il y a lieu de sortir du sempiternel « parole contre parole » : je ne demande jamais, en dépit de la place qui est la mienne, à ce que la parole de mes clientes vaille preuve cardinale, mais je souhaite qu'elle soit prise pour ce qu'elle est, à savoir une parole sincère et authentique. Les femmes ne demandent pas à être crues sur parole, elles demandent à ne pas être traitées comme des menteuses, ce qui est singulièrement différent.

Un premier axe de travail serait de poser le principe d'actes d'enquête obligatoires, question dont se saisissent certains parlementaires. Il faudrait également s'attaquer aux procédures bâillons, dont je mesure les effets systématiquement délétères dans mes dossiers.

La protection représente, comme la question des auteurs, un angle mort de nos réflexions. La protection est un impensé de l'institution judiciaire : des progrès ont été accomplis en la matière, mais ils restent insuffisants. Je rencontre des femmes qui vivent la peur au ventre, expérience à nulle autre pareille qui rétrécit le champ vital du soir au matin et du matin au soir. Je plaide pour que les femmes n'aient plus peur. Pour ce faire, il faut mieux informer les plaignantes du cours de la procédure et réformer l'ordonnance de protection judiciaire, qui, pour être obtenue, exige la vraisemblance des violences et l'existence d'un danger : il faut supprimer cette double condition cumulative, qui constitue un mur contre lequel nous nous fracassons régulièrement.

Je ne peux pas passer sous silence la question des féminicides : nous n'en pouvons plus de compter nos mortes. Camille, que j'assistais avant-hier devant un juge d'instruction, a réchappé à une mort certaine à l'âge de dix-neuf ans quand son ancien petit ami du même âge a tenté de la jeter par-dessus un pont parce qu'elle l'avait quitté. Samira est morte deux jours avant Noël : j'ai essayé en vain de récupérer les jouets, placés sous scellés, de ses enfants pour que ceux-ci ne passent pas Noël sans leurs jouets en plus de le passer sans leur mère. Je veux vous parler de toutes celles qui ne cessent de mourir : elles sont déjà quatre depuis le début de l'année. Vous devez vous saisir de cette question pour mettre un terme à ce scandale absolu que sont les féminicides en France.

**Maître Violaine De Filippis-Abate, avocate au barreau de Paris.** Comme l'a rappelé ma consœur Anne Bouillon, les violences dans l'audiovisuel et le cinéma répondent aux mêmes mécanismes que toutes les violences faites aux femmes, bien qu'elles se déroulent dans des lieux de pouvoir et d'influence qui sont des catalyseurs du patriarcat, puisque les hommes puissants et fortunés font davantage peur.

On a beaucoup entendu dire que Gérard Depardieu était un monstre sacré du cinéma : cette figure du monstre m'interpelle. La figure du monstre, qu'il s'agisse de Depardieu ou des violeurs de Gisèle Pelicot, revient dans tous les secteurs de notre société. Je tiens une permanence hebdomadaire au cours de laquelle j'entends le récit de plusieurs femmes et où je constate que la figure du monstre revient. On dit souvent aux enfants que les monstres n'existent pas, mais nous avons un problème sociétal de prévention. La formation des forces de police et des enseignants est insuffisante. En matière de violences faites aux femmes, le monstre ne représente que 10 % des cas : les viols commis par des inconnus pathologiques au coin d'une rue, faisant idéalement l'objet pour certaines chaînes de télévision d'une obligation

de quitter le territoire français (OQFT), sont rares par rapport à ceux commis par M. Tout-le-monde. Cette situation explique le déni : les femmes que je rencontre ne peuvent pas conscientiser le fait d'avoir été victimes d'un homme qu'elles ont aimé, auquel elles faisaient confiance ou qui représentait une figure d'autorité s'il était un membre de la famille – même si l'inceste charrie d'autres problématiques. Il y a un problème de sensibilisation autour de la figure du monstre.

Il faut que vous fassiez tout ce que vous pouvez pour assurer la tenue des séances à l'école sur l'éducation à la vie affective et sexuelle ; il conviendrait même de créer une matière obligatoire sur l'égalité à certains moments de la scolarité. L'égalité entre les filles et les garçons n'est que l'un des éléments de l'enseignement moral et civique (EMC) : cette notion est noyée dans l'ensemble de la matière et elle apparaît anecdotique. La loi dispose, depuis 2001, que trois séances doivent être consacrées à l'éducation à la sexualité. Commençons par assurer la tenue effective de ces séances : si nous l'avions fait, nous aurions aidé de nombreuses femmes depuis 2001. Les filles auraient appris à se protéger et des garçons auraient été détournés de la commission d'agressions ; les enfants doivent apprendre, dans des enseignements adaptés à leur âge, ce qu'est le consentement ; ils doivent savoir qu'ils courent plus de risques chez eux que dans la rue et que des hommes gentils de leur entourage peuvent les agresser. Cette action de prévention peut empêcher certains hommes de devenir des violeurs.

La faculté de médecine est un terreau insupportable d'agressions sexuelles. Sur combien de murs de centres hospitaliers universitaires (CHU) peut-on encore voir des fresques représentant des scènes de viol ? Combien de médecins se font des prescriptions de somnifères entre copains pour rigoler ? Quelle quantité de GHB est glissée dans des verres au cours de week-ends d'intégration ? Je suis devenue militante quelques années après avoir subi un viol, commis par un ancien petit ami que j'avais fréquenté un mois. Il était à l'époque en fin d'internat et il est aujourd'hui médecin : il n'a rien d'un monstre, vous le trouveriez charmant si vous le croissiez. La figure du monstre m'est revenue à l'occasion du procès Pelicot puis lors d'un témoignage d'une jeune femme d'une vingtaine d'années : elle m'a raconté à la permanence la même histoire que celle que j'avais, comme tant d'autres femmes, vécue. Elle a été agressée et violée par son nouveau petit ami. Celui-ci, après l'avoir violée, s'est assis au bord du lit, s'est mis à pleurer et lui a dit qu'elle devait le prendre pour un monstre. À la différence de beaucoup d'autres, il a reconnu les faits et s'est rendu au commissariat où il a été placé en garde à vue : après un entretien avec son avocat, il a changé de version et a affirmé que c'était elle qui l'avait manipulé pour qu'il aille déposer plainte. La prison ne représente heureusement pas la seule solution : d'ailleurs, si ce jeune garçon allait en prison, quels bénéfices pourrait-il en tirer ?

Il faut former les forces de l'ordre qui pensent trop souvent que les viols conjugaux ne sont pas graves. Stéphane Plaza avait l'air très gentil et drôle à la télévision : ce n'est pas un monstre mais nous avons tous entendu son enregistrement audio. Il convient donc de travailler sur la figure du monstre à travers la prévention.

Les enquêtes sont trop lacunaires et les actes d'investigation sont trop peu nombreux. Mes confrères et mes consœurs ne comprennent pas le niveau élevé du taux de classement sans suite : l'une des raisons est que le manque d'éléments empêche la tenue d'une audience. Les avocats et les magistrats ne voient pas toujours l'origine du problème : tant qu'il n'y aura pas d'enquête, il n'y aura pas d'audience. Certains parlementaires se sont saisis du problème. Pour y remédier, il convient d'établir un principe simple : quand une femme dépose plainte, on ne condamne certes pas l'accusé sur parole mais on ouvre une enquête. Cela nous permettra de dire à ces femmes que le téléphone et l'ordinateur seront saisis et que l'accusé sera

auditionné comme cinq à six personnes de l'entourage : actuellement, il nous est impossible d'expliquer cela à nos clientes car ces enquêtes n'ont pas lieu. Les plaintes sont souvent classées sans qu'aucune recherche ait été conduite. Nous défendons la présomption d'innocence – ne pas le faire se retournerait contre les militants et les militantes –, mais nous souhaitons qu'un décret ou une loi impose la conduite d'un nombre minimal d'actes d'investigation.

S'agissant des expertises psychologiques des accusés, les travaux du docteur Muriel Salmona montrent qu'environ huit victimes de viol sur dix développent un trouble du stress post-traumatique (TSPT). Le TSPT est un témoin et un marqueur de l'agression : le diagnostic d'un TSPT chez une victime est une preuve à apporter au dossier. Il faut former les experts psychiatriques à ces situations, d'autant que la plupart d'entre eux sont misogynes. Il y a également lieu de réfléchir au diagnostic d'un TSPT : un rapport du Sénat de 2016 avait affirmé que la France accusait vingt ans de retard en matière d'épigénétique – si c'est le Sénat qui le dit, on peut penser que le retard atteint plutôt quarante ans. Le TSPT a des conséquences sur l'épigénétique car il altère le gène récepteur des glucocorticoïdes (NR3C1) : l'agression laisse des traces que l'on peut retrouver. Les experts psychologiques doivent être formés à diagnostiquer un TSPT sur le fondement d'un questionnaire clinique. Resteront ouvertes les questions de la recherche des marqueurs génétiques et de leur utilisation dans une procédure judiciaire.

**Maître Isabelle Steyer, avocate au barreau de Paris.** J'exerce depuis trente ans, exclusivement dans le domaine des violences faites aux femmes. J'adhère à l'ensemble des propos de mes consœurs et je souhaite centrer mon intervention sur la question des violences dans le milieu du cinéma.

Il y a plusieurs années, j'ai défendu, dans un dossier qui a beaucoup fait parler de lui, une victime de proxénétisme et une autre de viol. Un réseau de personnes travaillant dans les services généraux recrutait des femmes en vue de les proposer dans des grands hôtels cannois au moment du festival international du film. Les portiers, le concierge et l'ensemble des membres du personnel savaient ce qu'il se passait dans les palaces de la Côte d'Azur. Il y avait même un code – « oreiller double », « oreiller garni », etc. – qui permettait à un client réputé de choisir un certain type de personnes et de prestations, l'éventail des options se révélant illimité. Après les dépôts de plainte, le dossier, qui se trouvait au parquet de Grasse, a été perdu : étonnant, n'est-ce pas ? Certaines personnes avaient été recrutées à Monaco, où le dossier était quant à lui bloqué.

Les femmes étaient conviées à un casting dans un hôtel très chic, mais quand la porte se refermait, il n'était plus question de casting : on leur servait une boisson, on les soumettait puis on les violait.

Elles étaient également envoyées à des soirées sur des bateaux ; on y buvait, et une fois au large, il se passait ce qui devait se passer. J'intervenais auprès de ces deux femmes au titre de l'aide juridictionnelle face aux plus grands pénalistes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous en êtes aussi une !

**Maître Isabelle Steyer.** C'était il y a vingt-cinq ans, à mes débuts ! Le rapport de force était intenable, notamment sur le plan économique : nous recevions tous les jours une demande de date, une demande de modification du contrôle judiciaire, une saisine de ce qui s'appelait à l'époque la chambre d'accusation... Je ne pouvais pas suivre, car il fallait constamment produire un acte ou répondre à un autre.

Un juge d'instruction est normalement saisi sur la base d'un réquisitoire pour des faits, une possible infraction. Or dans cette affaire, seul le proxénétisme en avait fait l'objet. Les femmes qui avaient porté plainte pour viol étaient donc entendues par un juge d'instruction sans réquisitoire, élément pourtant essentiel. Le juge et moi avons beau solliciter un réquisitoire supplétif auprès du parquet, rien ne venait. Autant dire que le parquet était gangrené politiquement.

En résumé, mes clientes n'avaient ni argent, ni pouvoir, ni connaissances, ni la loi de leur côté. Face à elles, ceux qui portaient tel ou tel nom n'étaient pas poursuivis, bien que leurs agissements aient été dénoncés devant un juge d'instruction. J'ai relaté ce cas dans le livre collectif *Cours petite fille !* paru en 2019 aux Éditions des femmes.

Tout dossier d'instruction doit par ailleurs se conclure par un réquisitoire définitif recensant les éléments à charge. Dans cette affaire, le parquet n'en a jamais rédigé – cas unique dans ma carrière. En définitive, le juge d'instruction a uniquement renvoyé les accusés devant le tribunal correctionnel pour proxénétisme, mais personne n'a été saisi des multiples viols dénoncés par ces femmes qui étaient jeunes, parfois mineures, et avaient été recrutées – si possible vierges – sur les plages. Elles n'ont jamais reçu de réponse. C'est une justice de classe, de dossier, dans laquelle certains utilisent la procédure pour vous anéantir économiquement. Cela doit inciter à renforcer l'assistance juridique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le président du Festival de Cannes nous a assuré qu'il y avait des affiches sur les violences sexuelles dans les toilettes... La vie des femmes est ainsi protégée ! C'est dire le décalage avec vos propos. Plus généralement, nous constatons que les femmes qui témoignent ici ont soigneusement préparé leurs paroles ; chaque mot est pesé, elles tremblent et se montrent vulnérables. De leur côté, les hommes préparent fermement leur défense – nous en avons eu un exemple plus tôt – et semblent inébranlables face à cette vulnérabilité. Notre commission d'enquête ne parvient pas totalement à ébranler la domination masculine qui prévaut dans le cinéma.

Comment protéger davantage les femmes en amont pour prévenir les violences sexuelles ? Malgré les dispositifs qui ont été mis en place – cellules d'écoute, etc. –, le phénomène ne recule pas. Avez-vous été confrontées à un réseau d'entraide masculin permettant d'échapper à toute poursuite ou dénonciation publique ?

**Maître Anne Bouillon.** Je serais tellement heureuse de vous livrer une solution ! Les femmes font les frais de croyances accumulées au fil des siècles, voulant que leur parole soit déraisonnable, empreinte d'émotion et de sentiment – voire sujette au cycle menstruel – et donc illégitime et dénuée de raison. On m'a d'ailleurs longtemps qualifiée de passionaria pour mon discours fort. Il faut légitimer la parole des femmes. J'insiste sur l'importance du « je te crois », très présent dans les slogans et les manifestations féministes mais dévoyé, y compris sur le terrain pénal, par des confrères et des consœurs qui s'inquiètent que la parole des victimes devienne la pierre angulaire du procès et une preuve absolue. Pour certains, être victime serait même le dernier statut à la mode, hautement désirable, conférant une existence sociale. Or je ne rencontre jamais de victime heureuse de l'être, et je constate à quel point il reste difficile de prendre la parole. Dire « j'ai subi un viol » est extrêmement douloureux ; dans nos cabinets, nous devons autoriser les femmes à se saisir de cette grammaire. Les choses avancent, parce que la grammaire avance. Le législateur et le pouvoir judiciaire se saisissent de notions qui permettent de mieux comprendre les choses : contrôle coercitif, état de sidération traumatique, emprise... ces termes aident à dire au plus juste ce que les femmes subissent, et ce faisant à déconstruire les biais de représentation. Longtemps, on a demandé à mes clientes : « *Pourquoi êtes-vous restée toutes ces années avec votre mari s'il vous*

*battait ?* » On sait désormais ce que sont l'emprise et le contrôle coercitif, et cela aide à comprendre les situations. En tant que législateur, votre rôle est de travailler sur ces notions et de les intégrer dans le code. L'emprise a fait une entrée timide dans le code civil, par la petite porte, puisque la médiation est désormais interdite dans les situations d'emprise. Il faut continuer à codifier ces notions ; cela nous fait gagner un temps considérable.

Par sa loi-cadre de 2004, l'Espagne s'est dotée de juridictions qui couvrent la plénitude d'une situation, depuis la garde des enfants jusqu'à la sanction pénale et son exécution. La France saucissonne encore les choses : pour un même cas, nous devons frapper à la porte du juge des enfants, du juge aux affaires familiales, du procureur de la République, du tribunal correctionnel et du juge de l'exécution des peines. C'est épuisant et compliqué. À Nantes, des juridictions sont dédiées aux violences intrafamiliales, sexistes et sexuelles. Les jugements ne sont pas pour autant rendus à l'emporte-pièce, et en aucun cas les principes cardinaux ne sont abandonnés. Cela fait gagner un temps fou. Certaines questions sont évacuées *a priori* parce qu'elles sont inopérantes et porteuses de biais sexistes. Les magistrats et les magistrates sont formés et appréhendent mieux les situations. La justice doit devenir « victimes *friendly* ». Les victimes, avec leur parole tremblante, doivent envisager l'institution comme une passerelle de sortie possible des violences. Cela implique un travail de formation, qui est en cours. L'École nationale de la magistrature s'en est saisie, mais il reste beaucoup à faire. C'est capital pour que la justice soit plus au fait de la réalité.

**Maître Violaine De Filippis-Abate.** Les réponses doivent jouer sur deux volets : la prévention et la répression. L'intervention de coordinateurs d'intimité est primordiale lors des tournages ; encore faut-il que suffisamment de professionnels soient formés à cette fonction.

Plus généralement, j'ai peu d'espoir s'agissant des adultes d'aujourd'hui : seule la répression peut les dissuader d'agresser, dans le cinéma comme ailleurs. Je ne suis pas persuadée qu'on puisse changer des hommes sexistes qui ont grandi dans des décennies de patriarcat. La répression ne signifie pas envoyer tout le monde en prison – cela ne sert à rien et n'empêche pas les récidives. Il s'agit plutôt de faire peur : « *Si vous êtes accusé, il y aura nécessairement une enquête.* » Si le placement en garde à vue et la saisie du matériel informatique et téléphonique devenaient systématiques, peut-être réfléchiraient-ils avant de violer ou d'agresser. Ils se diront : « *Je n'ai pas très envie d'être placé en garde à vue, je vais y réfléchir à deux fois même si ce ne serait pas vraiment une agression : elle l'a quand même un peu cherché, c'est dans le cadre d'une relation ou d'une ancienne relation...* » – allez savoir comment ils se justifient.

J'ai plus d'espoir pour les jeunes générations. Si des séances d'éducation sont dispensées dans les écoles, il semblera peut-être évident aux adultes de demain, hommes et femmes, qu'on sollicite le consentement avant un acte sexuel. Ce travail d'éducation demande des décennies.

**Maître Isabelle Steyer.** Les personnes mises en cause doivent être placées en garde à vue. Robert De Niro l'avait d'ailleurs été dans le dossier que j'ai exposé : il recrutait des mineures auprès de l'aide sociale à l'enfance – c'était ubuesque ! On en a beaucoup parlé à l'époque, et les relations diplomatiques entre la France et les États-Unis en ont pâti. De nombreux autres hommes de pouvoir étaient impliqués. Même en l'absence de réquisitoire, le juge d'instruction avait ordonné le placement en garde à vue et en détention d'un accusé sur commission rogatoire, ce qui était totalement illégal. L'homme a été libéré par la chambre d'accusation au motif que le mandat de dépôt n'était pas valable, mais cela a marqué le coup.

Il faut donc instaurer un principe de légalité des poursuites, comme en Allemagne. Le fait qu'une réponse pénale s'enclenche automatiquement, sans être soumise au pouvoir politique qu'est le parquet et à la politique criminelle, permet d'éviter les « Garou-Garou, passe-muraille ». Il faudrait aussi motiver les classements sans suite.

Nous pourrions enfin envisager une réelle protection des témoins – protection de l'adresse, protection physique voire déménagement – car leur nom figure dans la procédure pénale. On n'a pas d'autre choix quand les procédures reposent sur des témoins clés. Sans cela, personne ne prendra le risque de dénoncer des situations en s'exposant à un bannissement professionnel et à des mesures d'intimidation. Si nous ne donnons pas un statut hors norme aux témoins, qui manifestent une prise de conscience hors norme, il n'y aura pas de procédures solides.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comme vous l'avez souligné, les plaignantes sont souvent insuffisamment préparées au dépôt de plainte. Faut-il renforcer leur accompagnement en amont ? On pourrait ainsi contracter une assurance donnant droit à une assistance juridique pour préparer cette étape avec un avocat. Cela permettrait de rassurer les plaignantes, de leur expliquer la procédure et d'étayer leur dossier.

J'en viens à la multiplicité des juridictions. Les expérimentations qui ont cours à Nantes et Poitiers prouvent que l'on peut agir autrement en gagnant du temps et en économisant de l'argent – le manque de moyens est en effet criant, bien que votre rapporteur ait contribué à augmenter de quelques milliards le budget de la justice. Comment améliorer et spécialiser les juridictions dans ce domaine ? Je sais que la Chancellerie n'est pas encline à une telle spécialisation, mais la présidente de la cour d'appel de Poitiers a démontré que sans aboutir à cette extrémité, il était possible d'opérer des évolutions efficaces et efficientes.

**Maître Anne Bouillon.** Il faut avant tout mieux diffuser l'information dans les tribunaux judiciaires, décloisonner les services afin qu'un dossier soit traité sous toutes ses facettes, par exemple au sein d'un comité de pilotage. Tous les intéressés doivent se mettre autour de la table, notamment pour préparer la sortie de détention d'un conjoint potentiellement dangereux et protéger la victime en la dotant d'un téléphone grave danger ou d'un bracelet antirapprochement. Quand l'information circule, on gagne en efficacité. Les tribunaux y travaillent.

Les victimes peuvent déjà être accompagnées par un avocat lors du dépôt de plainte, mais elles devraient bénéficier de l'aide juridictionnelle de plein droit. Dans les commissariats et les gendarmeries, les travailleuses sociales – elles sont nombreuses en Loire-Atlantique – effectuent un important travail préparatoire qu'il faut systématiser. Il s'agit de préparer la parole des victimes. Quand je reçois une femme qui veut déposer plainte, je retrace les faits avec elle, je les relie à des éléments probatoires et je prends rendez-vous avec un policier ou une policière qui lui réservera une écoute bienveillante. Elle ne doit pas être reçue entre un vendeur de shit et un voleur de mobylette. Si je ne prenais pas ces précautions, je l'exposerais à une victimisation secondaire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'accueil dans les gendarmeries s'est nettement amélioré – les associations de victimes de mon territoire en témoignent –, mais des disparités persistent en fonction du lieu et du moment auquel on porte plainte. Une femme qui se fait violer lors d'une soirée...

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Ou plutôt, qui est violée !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La nuance est importante.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certes, mais n'allez pas me donner des leçons !

**Maître Violaine De Filippis-Abate.** Ne le prenez pas mal. Nous avons toutes et tous – y compris moi – le réflexe de dire « se faire violer », et il est important de réfléchir au sens de cette expression.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les hommes alliés à cette cause sont suffisamment rares pour que vous ne leur fassiez pas la leçon.

J'en reviens à l'accompagnement du dépôt de plainte. En la matière, le moment a aussi son importance. Une femme qui porte plainte immédiatement après une agression sexuelle ne sera peut-être pas aussi bien accueillie que si elle prend le temps de préparer son rendez-vous. On pourrait penser, au contraire, qu'il faut se rendre sur-le-champ au commissariat pour préserver les preuves. Nous devons renforcer l'information des plaignantes – et parfois des plaignants – sur ces sujets complexes.

**Maître Violaine De Filippis-Abate.** L'enquête préliminaire est le cœur de ma spécialisation. J'ai commencé ma carrière en 2015 en tenant des permanences, et j'ai été stupéfaite de ce que j'ai découvert. Selon que vous déposez plainte avec ou sans avocat, tout change. Les forces de l'ordre ont beau être formées et l'accueil a beau s'améliorer, des problèmes persistent. J'ai par exemple accompagné un homme, trentenaire, victime d'inceste de la part de son grand-père, pour déposer plainte au commissariat central de Paris. En nous recevant, le policier a lancé : « *Oh, mais vous auriez pu venir sans votre avocate !* » Il n'avait pas compris l'importance de la démarche. Il avait néanmoins suivi une formation. Tant qu'il a appliqué le script qu'il avait appris, il a déroulé les bonnes questions avec les bons mots, nous rappelant même que nous pouvions sortir si nous avions besoin de temps. Mais dès qu'il a terminé son interrogatoire, le naturel est revenu au galop. Quand je l'ai remercié de nous avoir consacré du temps un samedi, il nous a répondu : « *Vous, c'est vraiment terrible ce qui vous est arrivé avec votre grand-père, mais nous avons aussi d'autres genres de plaintes : le week-end dernier, une femme est venue déposer plainte pour viol alors qu'elle avait fait des mélanges d'alcool...* » J'ai dû lui rappeler qu'elle n'en était pas moins une victime, ce qu'il a admis. La présence de l'avocat est indispensable pour éviter ces phénomènes de victimisation secondaire. Elle devrait être prise en charge par l'État sans conditions de ressources, et être considérée comme évidente par la police.

Être présent dès le dépôt de plainte permet aussi à l'avocat de suivre l'enquête préliminaire. J'appelle les commissariats et les parquets au moins une fois par mois pour savoir où ils en sont – et je sens bien que je les embête. Si je ne le faisais pas, je ne serais informée de rien. Parfois, la victime ignore même que son dossier a été classé sans suite. On pourrait imaginer qu'une plateforme de suivi consigne l'avancée des procédures.

Une femme que j'accompagnais récemment était restée sans réponse du parquet malgré deux courriers. Il a fallu que j'intervienne pour qu'on m'apprenne, une semaine plus tard, que son dossier avait été classé quatre mois auparavant.

Je suis également saisie du cas d'une jeune femme victime de viol qui s'est pendue après le classement sans suite de son dossier ; elle s'est sentie abandonnée par la justice. L'affaire se poursuit car ses parents se sont portés partie civile, et nous envisageons d'incriminer l'État pour faute dans l'administration de la procédure. Cette femme a été trébuchée entre trois commissariats. Ses parents ont écrit à l'Élysée tant la procédure était

lente, après quoi un policier les a appelés un week-end : « *Je ne comprends pas pourquoi ce dossier est sur mon bureau un dimanche...* » Il a accepté de reprendre l'affaire – d'où un nouveau changement de commissariat –, mais les a prévenus : « *Je ne pourrai pas lancer des actes d'investigation tout de suite parce que mes hommes sont mobilisés sur le Tour de France.* » Avant de se suicider, la jeune femme avait demandé à être hospitalisée ; son état n'avait pas été jugé assez grave.

Aux féminicides s'ajoutent donc toutes les mortes qui ont subi une victimisation secondaire, sans parler des celles qui sont en dépression et ne s'en sortent pas. On demande aux femmes de tenir un discours clair, cohérent et argumenté, mais elles ne peuvent y arriver seules tant elles sont submergées par la mémoire traumatique, le stress post-traumatique voire le déni – d'où l'importance de la présence d'un avocat lors du dépôt de plainte. Un discours incohérent chez une femme victime d'agression sexuelle est la preuve qu'elle a été agressée !

**Maître Isabelle Steyer.** Dès lors qu'elle souhaite porter plainte, la victime doit pouvoir choisir un avocat spécialisé et le contacter rapidement, pour ne pas perdre de temps en cas de flagrant délit. La présence d'un avocat permet d'éviter que la plainte ne devienne une main courante ou que la victime ne s'entende dire qu'il est trop tard et qu'il lui faut revenir le lendemain. Cela permet également que cette plainte soit bien rédigée et qu'elle intègre toutes les infractions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une précision avant de poursuivre : la différence entre « être violée » et « se faire violer » est capitale. Quand on se fait des œufs au plat, on a une action sur ce qui se passe. Être violée, c'est être victime d'un viol sans y avoir la moindre responsabilité. Cette évolution du vocabulaire, qui permet de placer les choses au bon endroit, n'est pas encore entrée dans le langage courant. C'était un réflexe féministe !

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Il m'arrive d'utiliser moi-même l'expression « se faire violer » avant de me reprendre. Cela ne paraît rien, alors qu'en réalité ces mots témoignent d'une certaine construction de l'image de la victime.

Vous avez évoqué les autosaisines des procureurs, à géométrie variable. Pensez-vous qu'il faudrait imposer une forme d'automatisme ? En tant que députés, nous nous posons nous-mêmes la question de la saisine, tant nous entendons de choses dans cette commission d'enquête. Mais cela pose une autre question : celle du consentement des victimes et de leur préparation. Quelles sont vos préconisations ? Cela n'a rien d'évident de conseiller aux personnes à qui l'on vient de parler de saisir le procureur. S'il était certain que les victimes soient accompagnées par les avocats, dès que le procureur est saisi, on pourrait agir en sachant que la victime ne serait pas seule.

Par ailleurs, vous avez montré que la compréhension du choc post-traumatique est utile, tout d'abord parce que c'est une forme de preuve, ensuite parce que cela permet de sortir de l'image de la bonne victime – elle va être incohérente, faire des choses bizarres, se mettre en danger. Parfois, cela a aussi un effet pervers, parce que l'on présente les victimes comme définitivement broyées. Avez-vous des éléments sur la variabilité de l'intensité du choc post-traumatique selon le traitement réservé à la parole de la victime ? Qu'est-ce qui traumatise ? La violence assurément, mais aussi la réponse faite à la parole et le traitement judiciaire – la victimisation secondaire.

Parler du trauma des victimes, c'est aussi montrer la responsabilité de chacun à chaque étape et ne pas le circonscrire à l'agression sexuelle ou au viol. Le rapport de la Ciivise (Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants) décrit

les étapes qui le renforcent : le fait de ne pas écouter un enfant, le fait que la justice l'expose à de nouveaux moments traumatisants. Comment travailler sur ce qui aggrave les traumatismes, et partant sur les responsabilités des uns et des autres dans ces aggravations, et sur ce qui répare ? Comment se départir aussi de l'idée commune que, même s'il y a justice, la question est ailleurs, dans le trauma, qui est tellement inscrit dans les personnes qu'elles ne s'en sortent pas ? Une victime peut aspirer à la réparation des violences, pas forcément, d'ailleurs, par le biais d'une peine de prison. Y a-t-il une documentation scientifique sur le trauma qui puisse nous aider à penser tout cela ?

**Maître Anne Bouillon.** Nous nous sentons responsables de la parole qui nous est confiée dans nos cabinets et nous avons dû apprendre à ne pas infliger de violences supplémentaires aux femmes que nous écoutons. C'est un travail constant et une remise en cause permanente. J'ai pu produire des violences, parce que je n'avais pas la bonne écoute, la bonne position, et que je faisais partie du système que je dénonçais dans mon propos liminaire, en vertu duquel nous avons tous et toutes instinctivement besoin de cantonner cette parole voire de la silencier pour qu'il prospère et perdure. On doit tous et toutes se mettre au travail pour accueillir cette parole qui fait violence, en mettant un grain de sable dans une machine tellement bien huilée.

J'ai beaucoup travaillé sur la question de la réparation. La justice n'est pas un soin. Je dis à mes clientes qu'elles ne seront pas soignées par la justice. Le soin est prodigué par la thérapie, par autre chose parfois. Je leur dis que la justice va les reconnaître et remettre le monde à l'endroit, en affirmant notamment qu'il n'y a pas de place pour le partage de responsabilité. C'est une parole apaisante dans la souffrance, en ce qu'elle vient dégager la culpabilité poisse qui colle à la peau des victimes, qui pensent qu'elles ont une part de responsabilité. Je suis sûre que toutes les victimes que vous avez entendues se sentaient coupables de ce qu'elles avaient subi. Les questions de vocabulaire qui nous ont occupés sont importantes à cet endroit-là : il n'y a pas d'espace pour le partage de responsabilité et il n'y a qu'un responsable du viol, le violeur.

La justice n'est pas un soin mais elle ne doit pas faire de mal. La réparation vient de la reconnaissance. Les femmes nous disent toutes qu'elles ont besoin d'être reconnues. Je me souviens de cette femme qui s'est assise en face de moi, à laquelle j'ai dit que je la croyais et que j'étais sûre que ce qu'elle me disait était vrai. Alors que son dossier était solide et que je voulais déposer plainte, elle a souhaité s'arrêter là.

La question du dépôt de plainte est compliquée. Il faut tenir compte de la temporalité de la victime. Si, en réponse à une situation de violences intrafamiliales, de violences sexistes et sexuelles ou de viols, on se contente de dire que la solution est le dépôt de plainte, on risque de produire l'effet exactement inverse de celui escompté. Je milite pour des solutions globales : aux femmes victimes de violences intrafamiliales il faut un hébergement, une solution pour la garde des enfants, des ressources. Ces situations peuvent paraître tellement insurmontables que si la réponse se résume au dépôt de plainte, c'est tout à fait insuffisant. Cela coûte beaucoup d'argent – le montant a été chiffré par les associations féministes. C'est une question de volonté politique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je voudrais m'attarder un peu sur la question de la folie des femmes. Sara Forestier a très bien décrit le processus à l'œuvre dans son témoignage devant nous : à l'instant même où elle a dénoncé l'acte qu'elle a subi, on a essayé de la faire passer pour folle, au prétexte que personne n'avait rien vu ni entendu. Au cours de la procédure d'instruction, les expertises psychologiques des femmes sont souvent l'occasion d'aller chercher une forme de folie ou d'instabilité. On n'est pas loin de l'imaginaire

des sorcières et de l'hystérie. Toutes les personnes ayant parlé sont considérées comme folles, fragiles et délicates. Parfois, la société propose un ensemble de soins, là où il y aurait besoin d'une réparation qui ne soit pas de l'ordre psychologique ou médical. C'est à mon sens une violence supplémentaire de les cantonner à une forme d'instabilité permanente. Ces femmes ont dû, à un moment, faire la démonstration qu'elles n'étaient pas folles. Avez-vous des réflexions à nous livrer à ce sujet ?

**Maître Violaine De Filippis-Abate.** On voudrait dissocier la parole des parlementaires ou des avocates engagées de la femme, alors que si nous parlons de cela aujourd'hui, ce n'est pas par hasard. Nous aussi, nous avons subi le système sexiste et on nous fait, nous aussi, passer pour folles, sur les réseaux sociaux notamment. L'ouverture systématique d'une enquête lors du dépôt de plainte limite un peu le risque de victimisation secondaire, dans la mesure où cela signifie que le législateur estime que la parole vaut quelque chose et qu'elle n'est pas dingue. On peut rattacher ce droit à une enquête au droit à un procès équitable, qui est inscrit dans la Convention européenne des droits de l'homme.

Même si je ne suis pas biologiste – je suis en pleine formation ! –, j'ai cru comprendre que le TSPT est réversible. La psychiatre Muriel Salmona vous expliquerait cela mieux que moi. C'est une bonne nouvelle : les victimes ne sont pas condamnées à être des victimes à vie. De la même façon qu'un avocat devrait être systématiquement associé au dépôt de plainte pour violences, il serait précieux de mettre la plaignante en rapport avec un psychologue référent spécialisé dans les troubles de stress post-traumatique.

**Maître Isabelle Steyer.** On sait qu'une femme qui entre dans un commissariat est beaucoup moins crédible qu'un homme. On parle de la formation des magistrats et des policiers, mais celle des experts est essentielle, qu'ils se penchent sur le cas de l'agresseur ou sur celui de la victime. On voit des choses incroyables ; il y a même des procédures pour agressions sexuelles ou violences conjugales contre des experts. Qui se cache derrière ces personnes ? Il ne faut pas laisser cette expertise entre les mains de n'importe qui. Dans un amphithéâtre, pour un vrai futur psy, combien viennent soigner leurs troubles ? Bien que ce soit interdit, certaines femmes ont enregistré les propos de l'expert et nous les ont fait écouter. C'était stupéfiant !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faudrait des « Expertise Leaks » ! Le jour où les femmes sortiront les expertises de leur dossier médical, on se rendra compte de la misogynie dans laquelle elles se débattent pour essayer d'obtenir justice. Celles que j'ai pu lire sont d'une misogynie indigne d'un pays supposément développé.

**Maître Isabelle Steyer.** On se demande en effet comment cela est possible de la part de personnes qui ont fait dix ans d'études. Les médecins, d'ailleurs, ne sont pas en reste. Les rapports sont emplis de sexisme.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourtant, des expertises bien menées, attestant de la bonne santé psychique de la plaignante et de l'absence de pathologies, pourraient la protéger et empêcher, par la suite, les éventuelles tentatives de déstabilisation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Une autre chose m'a frappée dans les expertises psychologiques que l'on m'a transmises, c'est l'exploitation de l'intelligence. Soit les femmes sont intelligentes et elles ont pu fomenter une espèce de complot, soit elles ne le sont pas et c'était presque leur rendre service... Cela rejoint le débat sur *Le Dernier Tango à Paris*. On a dénié tout talent à Maria Schneider. Bertolucci lui-même disait qu'il ne voulait pas qu'elle joue l'humiliation, sous-entendant qu'elle l'aurait mal jouée, mais qu'elle la vive.

Or on ne le demande jamais à un homme. Cela corrobore les récits sur le manque de respect des femmes sur les tournages, de leur corps, de leur volonté, de leur intimité. C'est la même construction sociale de fragilisation.

**Maître Anne Bouillon.** Vous pouvez mettre en face de ce constat le sentiment de légitimité parfaite de celui qui ne respecte pas et qui franchit toutes les limites, parce que son statut l'y autorise, y compris son statut de créateur qui viendrait légitimer l'acte violent en tant que processus créatif. Ce fonctionnement est le même dans la famille, dans le couple et dans tous les lieux d'exercice du pouvoir.

S'agissant de la folie des femmes, plusieurs pays ont décidé d'adopter une mesure simple : l'interdiction d'investiguer sur la sexualité. Les femmes peuvent avoir peur que leur passé amoureux et sexuel fasse l'objet d'une investigation et qu'il leur soit ensuite opposé. Un juge d'instruction m'avait dit que si ma cliente refusait la correctionnalisation de son viol, il allait faire entendre tous ses anciens amants. De la même manière que l'on fait passer des femmes pour folles, on les fait passer pour légères ou pour nymphomanes, à supposer que ce terme recouvre une réalité, dans le même but de discréditer et de délégitimer leur parole. Le législateur doit prendre soin de cette parole qui est fragile, précaire et qui produit sa violence. Il ne faut pas l'ériger en preuve, mais il faut la protéger.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La Nouvelle-Zélande interdit la mention des précédents sexuels dans les dossiers de viol ou d'agression sexuelle.

**Maître Isabelle Steyer.** D'où la nécessité d'avoir un avocat ! J'invite mes clientes à ne pas dévoiler leur vie privée, alors même que les policiers adorent poser ces questions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le sujet de l'emprise, qui excède bien évidemment le monde de la culture, est important. Or elle apparaît très peu dans nos codes. Ne faudrait-il pas l'intégrer au code pénal ? Comment définir une notion aussi complexe ?

**Maître Anne Bouillon.** Il faut toujours être précautionneux s'agissant de la codification. Autant je plaide pour l'utilisation d'un certain vocabulaire dans les prétoires, où je parle de féminicide ou d'emprise, autant je ne sais pas s'il faut le transposer dans la loi. La première fois que j'ai utilisé le mot « féminicide », je me suis fait recevoir vertement, au prétexte que ce n'était pas du droit positif et que le concept n'existait pas. Aujourd'hui, cela ne choque plus personne.

Sur la question de l'emprise, j'hésite toujours lorsqu'il s'agit de définir quelque chose qui est ressenti et subi par la victime. Je suis plus à l'aise avec l'idée de codifier sur la base de comportements et d'actes positifs réalisés par les auteurs. Nous avons eu le même questionnement autour du consentement. Je suis favorable à une vraie réflexion sur le contrôle coercitif, qui est le pendant de l'emprise, soit tous les actes voulus par l'auteur avec le dessein concerté de maintenir la victime sous emprise. Gwenola Joly-Coz, ancienne première présidente de la cour d'appel de Poitiers, a rendu plusieurs décisions dans lesquelles elle a défini le contrôle coercitif. Cette jurisprudence me sert tous les jours. L'attention du législateur devrait davantage se tourner vers cette notion plutôt que vers celle de l'emprise.

\*

\* \*

**53. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Myriam Sidikou, Mme Garance Smith-Vaniz, Mme Saskia Waledisch, et M. Thomas Evanno, scénaristes, Mme Sabrina B Karine et Mme Élodie Namer, cofondatrices du collectif Paroles de scénaristes (jeudi 16 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous achevons nos auditions du jour en recevant plusieurs autrices et auteurs et scénaristes qui souhaitent témoigner des violences dont ils et elles ont été victimes en évoluant dans le monde de la culture, parfois depuis l'école. J'accueille chaleureusement Mme Myriam Sidikou, Mme Garance Smith-Vaniz, Mme Saskia Waledisch, M. Thomas Evanno, Mme Sabrina B. Karine et Mme Élodie Namer.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Vos témoignages nous importent. Ils permettront au rapporteur, Erwan Balanant, et aux membres de la commission, de décortiquer les mécanismes à l'œuvre dans les violences qui sévissent dans le monde de la culture, pour, je l'espère, apporter des réponses efficaces.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Thomas Evanno, Mme Sabrina B Karine, Mme Élodie Namer, Mme Myriam Sidikou, Mme Garance Smith-Vaniz et Mme Saskia Waledisch prêtent successivement serment.)*

**Mme Sabrina B Karine, scénariste.** Élodie Namer et moi-même introduirons les témoignages qui suivent en donnant une vue globale du métier de scénariste et des abus systémiques que l'on peut y rencontrer.

L'écriture du scénario est le premier maillon de la chaîne. C'est le seul moment de la fabrication d'un film où il n'y a pas de budget et pas encore d'équipe. C'est le scénario qui, une fois écrit, permet d'aller chercher l'argent et de procéder au casting pour lancer la fabrication du film. C'est un métier solitaire, qui, de notre point de vue, n'est pas assez encadré ni assez protégé par la loi, à cause d'un statut complexe devenu la porte ouverte à toute forme d'abus.

Il y a quatre ans, Élodie Namer et moi-même avons décidé de dénoncer publiquement ces abus systémiques économiques, moraux et parfois physiques, en créant une page sur Facebook intitulée « Paroles de scénaristes ». Elle donne la possibilité aux scénaristes de témoigner en préservant leur anonymat.

En trois mois d'existence, son audience a explosé. Plus de 200 témoignages y ont été publiés. Elle est suivie par plus de 9 000 abonnés, tous réseaux confondus. Elle est consultée quotidiennement par près de 20 000 visiteurs. Des histoires inimaginables pour le grand public ont fait surface. Ces témoignages racontent tous la même chose : des conditions de travail indignes et dégradantes. Nous les avons classés en grands thèmes récurrents.

**Mme Élodie Namer, scénariste.** Une première forme d'abus fréquemment citée est l'invisibilisation. Qu'est-ce que l'invisibilisation ? C'est le nom du scénariste qui est

miraculeusement absent du générique, de l’affiche et du dossier de presse. Ce sont des avant-premières où le chien qui joue dans le film est convié mais pas les auteurs – ce sont des histoires vraies. Ce sont des festivals auxquels les compagnes du producteur et du réalisateur sont invitées tous frais payés, mais pas le scénariste qui, lui, devra payer son billet de train, son accréditation et sa chambre d’hôtel.

Grand corollaire de cette catégorie : la réappropriation du travail. Un exemple parmi des dizaines d’autres : deux scénaristes relatent l’avant-première d’un film qu’elles ont écrit et porté pendant cinq ans ; ce soir-là, la réalisatrice, seule présente sur scène, raconte au public comment elle a eu l’idée du film alors qu’elle est arrivée à la fin de l’écriture de son scénario.

L’abus de pouvoir, troisième grande catégorie de nos témoignages, met en lumière la sidération et l’impuissance des scénaristes face à un interlocuteur qui les domine économiquement ou socialement. Telle autrice décroche une aide à l’écriture du Centre national du cinéma et de l’image animée (CNC) pour son projet et constate que son producteur récupère l’argent pour financer un autre projet de sa boîte. Telle étudiante de l’École nationale supérieure des métiers de l’image et du son (Fémis) reçoit textos et appels d’un scénariste césarisé après une masterclass pour lui proposer une consultation privée sur son projet en échange d’une fellation. Tel créateur de série apprend que son producteur s’est fait un contrat d’auteur dans son dos pour être désormais crédité d’être le créateur de la série.

Enfin le travail gratuit, dernière grande catégorie de nos témoignages, peut sembler éloigné du thème du jour, mais tout est lié. Le travail non payé, cela veut dire pas d’encadrement, pas de contrat et pas de droit, ce qui suppose une relation de domination d’une part et de faiblesse de l’autre, qui est le parfait terreau pour qu’émergent des violences et des abus. Telle est l’une des particularités de notre métier : contrairement aux autres maillons de la chaîne audiovisuelle, un scénariste travaille souvent des mois entiers sans être protégé par un contrat.

**Mme Sabrina B Karine.** Ces 200 témoignages racontent tous la même histoire : comment un système écrase les droits les plus élémentaires d’un corps de métier. Peut-être penserez-vous qu’ils ne représentent que les cas extrêmes. Nous avons diffusé un questionnaire auquel ont massivement répondu 400 scénaristes en activité, cinéma et télévision confondus.

Voici une partie de ses résultats : « *Vous êtes-vous déjà senti contraint de travailler gratuitement ?* » Oui à 86 % ; « *Vous êtes-vous déjà senti invisibilisé ?* » Oui à 94 % ; « *Avez-vous déjà subi un abus provenant d’un rapport de force déséquilibré ?* » Oui à 86 % ; « *Avez-vous eu le sentiment que quelqu’un d’autre se réappropriait votre travail ?* » Oui à 90 % ; « *Avez-vous entendu des remarques rabaissantes sur votre métier de la part de vos employeurs ?* » Oui à 78 %.

Le résultat de « Paroles de scénaristes » ? Plus d’une vingtaine d’articles de presse – dans *Télérama*, *Libération*, *AlloCiné*, *Les Inrocks*, *Écran Large*, *Écran Total* –, quelques soutiens, des réunions avec des syndicats de producteurs, des sursauts d’espoir et, au final, absolument rien n’a changé. La preuve en est faite par les témoignages qui suivent, qui sont des exemples plus précis d’abus moraux, sexistes, racistes et de violences sexuelles commis dans le cadre des écoles de cinéma, qui continuent à leur issue et jusque dans les salles d’écriture professionnelles.

**Mme Saskia Waledisch, scénariste.** Nous vous remercions de nous accueillir et d’accueillir notre parole. Dans un deuxième temps, nous partagerons des témoignages personnels illustrant les violences sexistes et sexuelles (VSS) et le harcèlement que nous pouvons subir en tant que scénariste. Ces violences commencent à l’école.

En septembre 2015, j'entame ma seconde année d'une école de scénario parisienne. La promo qui suit la mienne a une particularité : parmi les douze étudiants, il n'y a qu'une fille. Cette situation inédite nous impacte : nous nous côtoyons dans cet espace clos, nous avons des modules en commun, nous buvons des verres à la fin des cours. Rapidement, l'ambiance se colore ; il y a une tension latente, une sorte de jeu de séduction permanent entre nous. Très vite, il y a des histoires entre les deux promos.

J'en fais partie. C'est un élève de première année plus âgé que moi. Le script est clair : on se drague dans le bar où on fête la fin de la semaine, on s'embrasse parfois, puis chacun rentre chez soi. Cette scène se répète pendant des mois jusqu'à un soir de janvier où il me propose d'attendre le bus de nuit avec moi. Il ne fait pas que l'attendre ; il monte et il s'assied.

Au début, je n'y prête pas trop attention, je me dis qu'il partira à un moment donné, qu'il rentrera chez lui pour rejoindre sa copine qui l'attend ; mais il ne part pas. Il me raccompagne même jusque chez moi, sous prétexte qu'il est inquiet pour ma sécurité à cette heure de la nuit. Arrivée à ma porte, je m'apprête à le saluer lorsqu'il me toise : est-ce que je compte vraiment le laisser comme ça, en rade, dans la nuit et le froid ?

Je m'en veux. Je me dis que j'aurais dû le voir venir, que c'était le plan depuis le début, que j'ai été très naïve. Je le fais monter en insistant bien sur le fait que je ne fais que l'héberger et qu'il ne se passera rien. Je n'ai pas de canapé, pas de matelas de secours ; je suis contrainte de le faire dormir dans mon lit. Je dors à côté de lui dans un duvet, pour me protéger de ce qu'il pourrait faire, pour mettre une distance, même mince, entre nos deux corps. Ma dernière pensée avant de m'endormir : pourvu qu'il ne me viole pas.

Je me réveille ; il n'a rien tenté, il a juste uriné dans mon lit. Je m'estime presque chanceuse. Je ne réalise pas trop ce qui s'est passé ; j'en ris même avec mes copains de promo, comme d'une bonne histoire. Mais, au fond, je ne ris pas du tout. Le croiser dans les couloirs de l'école m'angoisse. Je redoute de tomber nez à nez avec lui. Quand cela arrive, il en profite pour me faire des remarques, me demandant, par exemple, si la jupe que j'ai mise ce jour-là, *« c'est pour nous deux »*.

Je fais tout pour me tenir à distance, mais il fait semblant de ne pas comprendre. Il m'envoie des messages – vingt par jour – où il me dit qu'il m'aime, qu'il est désolé, puis qu'il me déteste, me demandant innocemment si je ne lui parle plus parce qu'il m'a pissé dessus. Je le bloque ; je m'isole ; je ne vais plus boire de verres avec la promo. Tout le monde s'accommode plus ou moins de la situation.

C'est lorsqu'il poste publiquement des commentaires physiques dégradants à mon égard que ses camarades finissent par réagir. L'un d'eux me suggère d'en parler à la direction, ce que je fais. Je suis reçue dans le bureau non du directeur, qui ne sera jamais mis au courant, mais de la secrétaire pédagogique, celle qui nous connaît tous, celle qui tient l'école.

Elle me laisse parler, compatit, me dit qu'il a déconné, mais qu'on sait tous qu'il a un problème avec l'alcool. Elle me dresse le portrait d'un écorché vif, d'un artiste torturé mais sensible. Elle me demande si j'ai lu les textes qu'il écrit – je ne saisis pas trop ce que cela vient faire là – et ajoute que c'est très beau, qu'il a beaucoup de talent – on dirait que cela pèse dans la balance. Aucune discussion n'a lieu ; aucune mesure n'est prise. On lui remonte discrètement les bretelles, mais il continue d'aller en cours et je continue de le croiser. On est au printemps 2016 ; tout n'a pas encore eu lieu.

Je termine mon année, obtiens mon diplôme et quitte l'école en pensant laisser cette histoire derrière moi. Mais, si je peux le bloquer sur les réseaux sociaux, je peux difficilement

le faire disparaître de ma vie professionnelle. C'est un milieu exigü. Je le croise régulièrement dans des réunions de scénaristes, dans les festivals et aux fêtes de mon école, laquelle, bien qu'elle soit au courant de ce qui s'est passé, le met fréquemment à l'honneur pour ses accomplissements professionnels.

De mon côté, je ne sais quelle attitude adopter. J'ai toujours peur d'entendre son nom quand on me propose du travail. Que devrais-je dire à ce moment-là ? Vais-je devoir renoncer à une opportunité à cause de cela ? Et comment l'expliquer à la boîte de production ? Vais-je devoir inventer une raison et mentir pour quelque chose qu'il m'a fait ? Lorsque, à sa sortie d'école, un an après moi, mon agente m'a annoncé qu'elle allait le représenter, je me suis figée, mais je n'ai rien dit : personne ne savait, je n'avais pas envie de le lui apprendre.

Je ne m'autorise à parler de ce qui s'est passé que sous le manteau, quand je suis sûre d'être en terrain ami, et encore. J'ai un goût amer ; je me sens étrangement mal, comme si c'était moi la mauvaise langue qui le salissait. Pourtant, il est rare que les gens tombent des nues quand je parle de ce qui s'est passé : presque chaque personne à qui j'ai raconté l'histoire et qui le connaissait avait son propre épisode avec lui. Il avait essayé de leur extorquer un baiser, les avait insultées, avait lancé à la cantonade : « *Imagine que je te viole.* »

Lorsque j'ai découvert qu'il avait écrit des projets portant sur le harcèlement et les violences sexuelles, qu'il était même loué pour son traitement fin de ces sujets, je me suis dit que cela avait assez duré et qu'il était temps de faire savoir ce qu'il m'était arrivé. En 2021, je me suis d'abord tournée vers un syndicat, la Guilde française des scénaristes, et plus précisément vers le comité antiharcèlement présidé par Anne Ricaud, que vous avez auditionnée.

Elle m'a écouté mais, à l'époque, ce comité n'avait ni moyens financiers ni personnels formés pour m'accompagner. Elle m'a dit qu'elle ne pourrait être là qu'en soutien si j'entamais des démarches judiciaires. J'ai fini par porter plainte en 2022, avant que les faits ne soient prescrits. J'ai collecté les témoignages de mes anciens camarades, auxquels j'ai joint les captures d'écran que j'avais conservées. Ma plainte a été classée sans suite en mars dernier, sans même que la police, qui avait pourtant ses coordonnées, ne prenne la peine de l'auditionner.

Je suis revenue au point de départ. Je travaille dans le même domaine que lui ; je porte seule la charge de savoir ce qui s'est passé ; j'ai toujours peur que l'on prononce son nom quand on me propose du travail.

**Mme Garance Smith-Vaniz, scénariste.** En 2016, âgée de 17 ans, j'entre dans une classe préparatoire aux grandes écoles de cinéma. Dès les premiers mois, on nous demande de réaliser un film autobiographique. Nous avons des rendez-vous en tête-à-tête avec les professeurs pour travailler dessus. Ils nous posent des questions intrusives et nous poussent à ressortir nos traumatismes.

Les films terminés, une session de visionnage collectif est organisée – une matinée à regarder les histoires de deuil, d'inceste et de maladie de mes camarades de classe, en apprenant bien plus que je ne devrais sur certains que je connais à peine. À la fin du visionnage, nous osons à peine nous regarder. Cette ambiance de voyeurisme de la part des professeurs durera toute la prépa. Ils s'immisceront dans nos conversations intimes et nous inciteront à prendre des cafés avec eux.

En octobre 2017, quelques jours après MeToo, un professeur influent nous montre un film avec une scène de viol, qu'il qualifie de « *plus belle scène d'amour qu'il ait jamais vue* ». Choqués, quelques amis et moi-même protestons. Nous récoltons les foudres du professeur, mais aussi du reste de la classe, qui est sous son emprise. Puis, d'autres professeurs nous montrent des scènes dérangeantes à leur tour, comme un retour de bâton malsain. Nous

n'étions pas des stars, pas même encore des professionnels ; nous n'avions parlé ni à la justice ni aux médias, mais nous étions déjà une menace à leurs yeux.

À ce moment-là, du haut de mes 18 ans, loin de ma famille, dans une ville où je ne connaissais personne, j'ai compris que les adultes qui m'entouraient n'allaient pas me protéger. Au contraire, ils représentaient eux-mêmes le danger. Je suis devenue hypervigilante. On m'a dit que j'exagérais, me poussant à douter de la légitimité de mon malaise.

Quelques années plus tard, j'ai eu la confirmation que celui-ci n'était pas du tout infondé. J'avais eu la chance de me tenir à distance ; certaines de mes camarades ne l'ont pas eue et sont tombées dans les griffes d'un professeur qui abusait d'elles. À ma connaissance, il exerce toujours et n'a jamais été inquiété.

Je me sens presque chanceuse de m'en être sortie sans être physiquement victime, mais était-ce de la chance de sortir de cette prépa en burn-out et en dépression, au point d'arrêter mes études pendant deux ans ? Était-ce de la chance d'être dégoûtée du cinéma au point de vouloir le quitter ? Il ne me semble pas anodin que, sur les quinze femmes et personnes sexisées, passionnées et sélectionnées dans toute la France pour intégrer cette école, cinq ont, à ma connaissance, quitté le milieu – elles seraient six si je n'y étais pas moi-même revenue.

En 2020, je décide de retourner vers le cinéma et intègre une école privée en spécialisation scénario. Après deux mois de cours à distance à cause du covid, lors du premier cours en présentiel, un professeur me prend à part pour m'annoncer que je suis une scénariste prometteuse et qu'il va lancer ma carrière. J'ai besoin d'entendre ces mots, aussi sauté-je de joie.

Comme je suis franco-américaine, il me demande de traduire gratuitement une bible des séries, en me promettant que, si le résultat plaît à la production, je serai l'adaptatrice officielle des scénarios dialogués. Il me fait aussi réécrire et traduire une note d'intention et me fait faire une fiche de lecture, toujours gracieusement. Je doute, mais il y a carotte au bout du bâton et je ne suis pas en position de refuser. Et s'il pouvait réellement lancer ma carrière ? Que se passera-t-il si je le décrois ?

En raison du covid, les échanges se déroulent principalement à distance, mais cela ne l'empêche pas d'être intrusif et familier. Il profite de nos appels pour me poser des questions intimes ou me faire des remarques déplacées. Il va jusqu'à me demander où j'habite et si je vis seule. Il me téléphone tard le soir. Lorsque je tente de poser mes limites, il me fait comprendre que, dans ce milieu, ce n'est pas une option.

Il m'invite à participer à une conférence avec lui mais refuse de me donner l'horaire et le lieu exacts de rendez-vous, insistant pour m'emmener en voiture. Je parviens finalement à obtenir ces informations et j'y vais en train, m'assurant ainsi que nous ne nous verrons qu'en public. Cela ne l'empêche pas de me mettre la main au creux du dos et de chuchoter à mon oreille, comme si nous étions intimes. Ce soir-là, en rentrant chez moi, ma seule pensée sera : *« Ouf, je ne me suis pas fait violer ! »*

J'ai rencontré deux autres victimes de ce professeur. Elles ont eu les mêmes expériences que la mienne. Pour l'une d'entre elles, c'est allé plus loin. Le professeur lui parlait de ses relations sexuelles par SMS, lui envoyait des photos et lui posait des questions sur sa vie intime. Elles avaient eu vent d'autres cas dans les promotions précédentes.

Juste après mon diplôme, ce professeur m'oriente vers un ami producteur de podcasts, qui me commande plusieurs épisodes. Les échanges avec le producteur se déroulent au téléphone, sans trace écrite. Je demande à voir le contrat, mais le directeur administratif et financier est en vacances jusqu'en septembre et les épisodes sont urgents – il faut les rendre

en août. C'est mon premier contrat, je dois faire mes preuves : j'obtempère. Je rends mes scénarios, puis reste sans nouvelles pendant des semaines.

Après de nombreuses relances, il m'envoie enfin une proposition de contrat, qui est aberrante. Sans agent, armée de mes seuls cours de droit d'auteur, je tente de négocier. Chaque réponse se fait attendre pendant des semaines. Chaque nouvelle version du contrat inclut des clauses qui n'ont pas été négociées entre nous. Je ne lâche rien, ce qui les énerve. Le professeur qui m'avait envoyé vers eux m'appelle pour faire pression et me dire que mon comportement est inacceptable. Moi, ce que je vois, c'est qu'il cueille des jeunes femmes sans agent à la sortie de l'école pour les livrer à son ami producteur, ravi de nous exploiter.

Au bout de huit mois, aucun contrat n'est signé et je n'ai perçu aucun argent. Je reçois alors un mail du producteur annonçant la sortie des épisodes en ligne. Légalement, j'avais tout pour porter plainte pour contrefaçon de droit d'auteur. Dans les faits, je n'ai pas les moyens de me battre contre un gros studio. Je suis épuisée et veux passer à autre chose. Je décide donc d'en profiter pour finaliser ce satané contrat. Cette fois, il se réveille et en signe enfin un. Il faudra encore trois mois pour que je sois rémunérée, onze mois après l'envoi des scénarios.

Enfin, je découvre que mon nom ne figure nulle part sur les podcasts. Je le leur signale, ce qui me vaut un dernier mail de reproches, m'indiquant que je suis la pire scénariste avec qui ils aient jamais travaillé et sous-entendant qu'ils vont me blacklister. Le professeur est en copie du mail, histoire de bien m'infantiliser. Il me téléphone plusieurs fois, mais je ne décroche pas, car l'idée même d'entendre sa voix m'angoisse.

J'ai coupé les ponts avec le professeur et le producteur. Mes expériences ultérieures m'ont prouvé à quel point ils ont voulu profiter de ma nouveauté dans le milieu pour m'exploiter, tout en me faisant comprendre que c'est comme ça que ça marche. Tel ne devrait pas être le cas.

**M. Thomas Evanno, scénariste.** Je vous remercie pour votre accueil et pour votre écoute. Je travaille comme scénariste depuis quatre ans. J'ai toujours voulu écrire des histoires, plus particulièrement des séries télé. Pourquoi des séries télé ? Parce que l'écriture y est souvent un effort collectif. Écrire un nombre important d'épisodes, dans un délai souvent bref, exige de travailler à plusieurs mains.

La production réunit donc un groupe d'auteurs pour former ce que l'on appelle une *room* d'écriture, au sein de laquelle on échange, on propose, on débat et finalement on crée ensemble un récit. Ce travail collectif d'écriture est piloté par un directeur ou une directrice d'écriture plus communément appelée directeur ou directrice de collection, qui est également recruté par la production.

En juillet 2022, je ne suis pas très loin de réaliser mon rêve de rejoindre une *room* d'écriture. On cherche des auteurs pour l'écriture d'une série intitulée *Déter*, qui doit être diffusée sur France.tv Slash. Après avoir rencontré les producteurs, avec lesquels le courant passe bien, je passe un entretien avec le directeur d'écriture chargé du recrutement.

Pour composer sa *room*, il cherche des auteurs juniors et même débutants, prêts à s'investir corps et âme pour ce projet, qui pourrait être un tremplin professionnel. Il me demande si je suis prêt à sacrifier des soirées et des week-ends. Scénariste depuis peu de temps, j'ai pris l'habitude d'entendre « non » plus souvent que « oui », je lui réponds que je suis prêt à tout donner. Quelques jours plus tard, j'apprends que j'ai été pris dans la *room* et je suis très content. Trois mois plus tard, le travail commence.

Ce directeur d'écriture dirige de façon à la fois verticale et horizontale. Il veut être à la fois l'ami et le chef des auteurs qu'il a recrutés. Il nous invite à boire des verres après le

travail, se livre sur sa vie personnelle, familiale, amoureuse, sexuelle et nous invite à faire de même, au motif que, quand on écrit, il faut parfois puiser dans ses expériences personnelles et les partager. La frontière entre le social et le professionnel s'estompe rapidement et violemment.

Très vite, mes collègues et moi sommes devenus la cible de cet homme qui, sous couvert d'humour, nous rappelle constamment qu'il est en son pouvoir de nous renvoyer quand il le souhaite et critique notre travail de façon brutale.

J'ai le souvenir d'un lundi matin où, après que je lui ai présenté un texte sur lequel j'avais travaillé durant tout le week-end et dont je n'étais pas satisfait, il a déclaré : « *C'est de la merde.* » Le ton était sérieux, même s'il m'a précisé trois heures plus tard que c'était « de l'humour » et que tout allait bien. Mes collègues et moi-même lui avons demandé plusieurs fois renoncer à cette forme d'humour, car elle nous heurtait. Il a refusé : « *C'est quand j'arrêterai de vous faire des blagues qu'il faudra s'inquiéter.* »

Ce directeur d'écriture prétend être de notre côté, alors que la production ne nous a toujours pas payés après deux mois de travail, mais, dans le même temps, il multiplie les agressions. À mon égard, elles sont devenues sexuelles : « *Je veux trop de sucer* », « *Quand est-ce qu'on dort ensemble ?* », « *On baise ?* ». Ces phrases, il me les adresse devant mes collègues, car il est certain de son impunité. Il les justifie par l'humour ou par la maladresse. Par exemple, un jour, afin d'accéder à un tableau d'écriture devant lequel je me trouvais, il me prend par les hanches, expliquant ce geste d'un « *désolé, je suis très tactile.* »

À cette époque, je ne dors plus ; je perds du poids. J'ai une boule au ventre chaque matin avant d'aller au travail. Je me déteste, sans même savoir pourquoi. Heureusement, la majorité de mes collègues me soutiennent lorsque je décide de me confronter à cet homme, pour lui dire qu'il ne doit pas me parler ainsi, que je souffre de son comportement. Il se défend, s'excuse, avant de me demander, presque agacé, si j'ai une solution à lui proposer : « *Tu n'arrives même pas à me regarder dans les yeux, Thomas, alors qu'est-ce qu'on fait ?* » À ce moment-là, je n'ai pas de solution – j'ai seulement assez d'énergie pour évoquer le problème.

Le soir même, le producteur, qui a eu vent de cet échange, souhaite connaître ma version des faits. Je la lui donne. J'indique que je ne peux pas continuer à travailler dans un tel cadre. Je n'oublierai jamais sa première réponse : « *Je comprends ; c'est dommage ; j'espère que nous travaillerons de nouveau ensemble.* » Interloqué, je souligne que le problème ne vient pas de moi et que je ne souhaite donc pas quitter le projet. Il se corrige et promet de régler le problème.

De fait, le problème n'a pas tant été réglé que déplacé. Mon ancien directeur d'écriture a été assigné à l'écriture des arches des personnages, un travail réalisé en amont de l'écriture des épisodes, qui peut être mené en solitaire. Son remplaçant est plus professionnel et respectueux. Avec lui, tout se passe bien.

Je comprends toutefois que je n'ai plus l'énergie de travailler sur ce projet, que j'ai besoin de temps pour moi. Je tente de l'expliquer au producteur, mais il s'énerve, m'explique que c'est pour moi qu'il a renvoyé l'ancien directeur d'écriture, que cela a profondément affecté son travail et a créé des difficultés pour la chaîne, la coproduction. Il me culpabilise, prétextant un contrat moral implicite entre nous : « *Nous nous sommes débarrassés de lui parce que tu t'en es plaint. Il faut que tu restes dans l'équipe, que tu tiennes.* »

Je fais le bon élève ; je tiens quelques semaines, jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant. Je suis parti sans indemnité, sans être remercié, sans même que la production réponde à mon

message d’au revoir. Après cela, je fais une dépression. J’ai des pensées suicidaires. Ma colère déborde sur mes collègues mes amis, ma famille. Pendant six mois, je n’ai goûté à rien. Je suis incapable d’écrire.

C’est grâce au collectif – qui m’avait conduit à choisir ce type d’écriture – que j’ai pu sortir la tête de l’eau. Je n’ai jamais été seul. Mes agents, mes amis et mes pairs m’ont soutenu et me soutiennent. Seule une scénariste a prétendu que si les choses s’étaient mal passées, c’était à cause de notre manque d’expérience, afin d’empêcher mon recrutement sur d’autres séries. Je la remercie : sans ce coup bas, je n’aurais jamais eu le courage de porter plainte contre mon ancien directeur d’écriture et de témoigner ici.

Écrire est un métier passion, mais la passion est utilisée pour justifier les abus quotidiens. Les producteurs, les réalisateurs et les auteurs qui nous répètent que nous avons de la chance d’exercer un tel métier sont souvent ceux qui nous font du mal. Avec eux, les abus sont la norme et devraient être acceptés avec gratitude.

La violence sur les plateaux de tournage, longuement abordée par votre commission d’enquête, est déjà présente à la base de l’écriture des scénarios, à cause du statut actuel de l’artiste auteur. Son invisibilisation, sa précarité financière et l’absence de couverture par le droit du travail encouragent les violences quotidiennes. Celles-ci sont entourées d’un silence usant, qui transforme notre passion en cynisme. J’espère qu’avec l’aide de cette commission d’enquête, la situation changera et que les auteurs et autrices pourront écrire dans des conditions dignes.

**Mme Myriam Sidikou, scénariste.** Il y a quatre ans, j’ai quitté ma carrière d’avocate pour me consacrer à l’écriture de scénarios. Malheureusement, dans le cadre de cette reconversion, j’ai été confrontée à des violences systémiques, à la fois économiques et psychologiques, qui rendent la vie de jeunes scénaristes insupportable, notamment dans des structures censées les soutenir. Mon témoignage n’a pas été entendu, à cause d’une forme de *gaslighting*, de loi du silence, d’ostracisation. J’ai même reçu des menaces directes, tant dans ma formation qu’en dehors.

En septembre 2021, j’ai eu la joie d’être admise sur concours à l’école Kourtrajmé, une école d’art qui semblait en accord avec mes valeurs et où je pensais pouvoir être pleinement moi-même. Ma joie fut de courte durée. Très vite, j’ai constaté que mes questions sur l’organisation de la formation et des stages, notamment de compagnonnage, ne donnaient lieu qu’à des réponses floues, parfois fausses, et à des remarques sur mon profil personnel. Par exemple, alors qu’il commentait mon travail, le responsable pédagogique Thomas Gayrard m’a expliqué que le cinéma « *n’[était] pas fait pour le militantisme* », m’a enjoint de me taire et de l’écouter. Il m’a expliqué qu’il n’avait « *pas l’habitude* » de personnes comme moi, que « *normalement, [s]es étudiants racisés [étaient] soit en échec scolaire, soit sort[ai]ent de prison* ».

Certes, l’école Kourtrajmé représente une opportunité unique pour des jeunes sans diplôme ou issus de milieux défavorisés, mais de tels propos témoignent d’un mépris évident envers ceux qui sortent du cadre attendu et d’une incapacité à entendre la parole des élèves lorsqu’ils soulèvent un problème ou expriment un mal-être.

Après ma formation, il m’a été demandé d’organiser bénévolement des master class avec des professionnels issus de la diversité, destinées à toutes les promotions. Malgré mon implication et les contacts établis grâce à mon réseau personnel, je me suis rapidement retrouvée en porte-à-faux entre plusieurs responsables de l’école. Une fois les intervenants confirmés, j’ai été écartée du projet, exclue de l’organisation de l’événement et de l’événement lui-même, sans aucune explication ni reconnaissance pour le travail accompli.

Sous couvert de promouvoir la diversité, l'école Kourtrajmé impose un système autoritaire où les élèves sont constamment rabaissés, créant un environnement toxique et décourageant.

En décembre 2021, alors que mes condisciples et moi-même étions à mi-parcours de notre scolarité, que nous étions épuisés par l'intensité de la formation et par les allers-retours à Montfermeil, mais aussi anxieux à l'idée d'échouer et de ne pas trouver du travail, Kourtrajmé nous a demandé de signer un contrat présenté comme indispensable à la poursuite de notre formation. Ce contrat conduisait en fait à céder les droits sur nos projets personnels à la société de production Lyly films. Je l'ai signé dans l'urgence.

Certains détails me mettaient toutefois mal à l'aise – il était antidaté de la rentrée de septembre et aucun exemplaire ne m'avait été remis après la signature. Lorsque j'ai signalé ces anomalies à l'administration, j'ai compris que ma démarche dérangeait. Ce n'est qu'en 2023, après ma formation, lors d'un entretien dans une agence artistique, que j'ai découvert l'étendue des implications d'un tel contrat. Il permet à Lyly films de monnayer le travail des anciens élèves de l'école, en demandant 60 000 euros pour lever ses options sur leurs scénarios et idées de films, ou 50 % des bénéfices, en cas de coproduction – tout cela, évidemment, sans consulter les élèves ni les rémunérer.

De tels contrats, outre qu'ils sont désavantageux pour les élèves, sont également très handicapants pour leur carrière. Après plusieurs mois de négociations, Amade Ly, président de l'école Kourtrajmé et dirigeant de Lyly films, m'a fait parvenir la réponse suivante : « *Les droits sont cédés de boîte de production à boîte de production et non de personnes physiques à boîte de production. Malgré cela, nous avons décidé de faire une exception pour te permettre de récupérer tes droits. Toutefois, afin de procéder à cette démarche, nous te prions de bien vouloir nous adresser par mail une confirmation de confidentialité par laquelle tu t'engages à ne divulguer à aucun élève passé ou futur, que tu as retrouvé tes droits.* » J'ai refusé ce nouvel abus.

Sous couvert de donner une chance à des jeunes issus de la diversité, la direction de l'école, aidée par les salariés, décourage les scénaristes émergents quant à la valeur de leurs idées, pour mieux s'approprier leurs récits. À travers ces pratiques abusives, elle profite de la vulnérabilité d'élèves qui ne sont pas défendus par un agent, ne connaissent pas le milieu et cherchent simplement à s'insérer durablement dans la profession. Au final, les élèves sont contraints de céder face à la menace de sanction et de renvoi.

En 2024, après avoir été admise sur concours à La Fémis, j'ai reçu le coup de grâce du côté de Kourtrajmé. Je découvre que mes idées et scénarios, fruits d'un long travail de recherche et développement qui n'a pas été rémunéré, ont été détournés et réutilisés sans mon consentement, avec l'aval de cette école. Je suis convaincue que Thomas Gayraud, Nicolas Fleurot et Arthur Gosnat ont transmis mes textes à deux élèves, Mathilde Zampieri et Elia Merlot, qui s'en sont inspirées pour réaliser leur court-métrage *Arène*. Celles-ci ont obtenu des financements pour une diffusion commerciale et une présentation du film dans des festivals prestigieux, notamment celui de Clermont-Ferrand, en partenariat avec l'école Kourtrajmé. Actuellement, ces élèves contactent l'industrie pour adapter ce court en long-métrage, avec un budget se chiffrant en millions d'euros, mais je ne toucherai rien sur ce projet.

Lorsque j'ai signalé ces faits et demandé des explications ou une médiation, les représentants de l'école ont minimisé leurs agissements, allant jusqu'à m'accuser d'inventer un plagiat. Ils attendaient que je les remercie et leur présente mes excuses. C'est d'une violence sans nom. Ils m'ont exclu de leur réseau d'anciens élèves, me privant d'informations utiles,

ont refusé de délivrer mon diplôme – je ne l’ai toujours pas reçu –, et ont menacé de compromettre ma carrière en dehors de l’école.

Parce que j’ai osé briser le silence, je suis traitée comme une pauvre folle et je suis menacée. Les mails que j’ai reçus de Kourtrajmé témoignent d’un mépris constant à mon égard. Alors que *Mediapart* révèle qu’ils sont condamnés par la justice française pour détournement de fonds, les frères Ly m’écrivent pour me demander de changer de carrière. Ladj Ly m’écrit lui-même : « *Tu dois laisser tomber. [Nous], les renoi, on sera toujours derrière à cause de gens comme toi. PS : tu peux faire une capture et envoyer à ton avocat* ».

Dans de longues tirades, Thomas Gayrard, m’a reproché mon ingratitude et mon expression « trop soutenue », sans jamais assumer la violence de ses actes à mon égard : « *Tu te trompes de croisade, pas besoin de m’écrire "cordialement" si tu bitches sur moi ou sur nous, comme des collègues de notre métier m’en ont fait retour, au mépris des neuf mois gratuits où nous avons tenté de t’accompagner.* »

Le dialogue me semble impossible, malgré mes tentatives. L’école Kourtrajmé et les deux étudiantes qu’elle favorise ont refusé toutes mes demandes de médiation ou de dialogue. Menacée par l’école, j’ai dû m’excuser pour les violences que j’ai subies. Selon Thomas Gayrard, je devrais remercier Mathilde Zampieri et Elia Merlot « *plutôt que de les harceler.* »

Héloïse Dridi, une proche de Mathilde Zampieri, m’a contactée sur Instagram un mois après son élection au conseil d’administratif du collectif 50/50, pour s’assurer de mon silence définitif. Elle m’a annoncé qu’« *en tant que référente VHMSS [violences et harcèlements moral, sexiste et sexuel]* », elle comptait « *monter un dossier harcèlement et cyberharcèlement* » contre moi. Malgré l’existence d’un conflit d’intérêts, Héloïse Dridi prétendait ainsi étouffer ma voix de victime. Hier, j’ai appris que le collectif 50/50 envisageait de me radier à cause de mon témoignage ici. Il m’a été demandé de ne pas les citer.

Kourtrajmé a renversé la culpabilité grâce à son réseau bien placé. Alors que j’essaie simplement de me défendre, je suis traitée comme une harceleuse qui veut du mal à des innocents, « une folle », « une hystérique » – ces termes qui m’ont été rapportés me réduisent au cliché de la femme noire en colère. J’ai mis balle à terre, terrorisée par les répercussions de cette chasse aux sorcières. J’étais en PLS, en dépression.

Le scénario d’*Arène*, centré sur une championne de MMA – arts martiaux mixtes – atteinte d’endométriose, s’inspire de l’histoire personnelle de ma coautrice Djihene Abdellilah, mais celle-ci n’a jamais été sollicitée ni par Kourtrajmé, ni par les réalisatrices du film. Son histoire intime est utilisée sans reconnaissance ni respect. Nous sommes deux femmes racisées probablement spoliées de nos récits, qui luttons contre les violences faites aux femmes. Notre contribution a été exploitée par un système qui agit en toute impunité. Le combat est inégal.

Je suis perturbée car j’ai reçu hier des messages me demandant de ne pas témoigner. J’espère n’avoir rien oublié.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La Fémis vous a-t-elle proposé un soutien ? Les échanges entre écoles pourraient permettre de trouver un terrain d’entente juridique, en vous épanchant.

**Mme Myriam Sidikou.** Honnêtement, j’espérais une telle proposition, tant j’avais perdu de confiance en moi après tout ce que j’avais vécu : le sexisme et le racisme, tout

d'abord ; être considérée comme étant le problème, ensuite ; me retrouver menacée d'être blacklistée, enfin, lorsque je me montrais trop insistante.

Je n'ai pas souhaité en parler à la Fémis, d'autant que je faisais partie de la section scénarios de long métrage chez Kourtrajmé ; or je rêve de devenir show-runneuse de série. Je ne saurais jamais si les autres formations auxquelles j'ai postulé n'ont pas retenu ma candidature parce qu'elles ne la considéraient pas suffisamment bonne ou en raison de ce qu'elles avaient entendu dire à mon sujet – ce serait une double peine.

J'ai concentré mon témoignage sur mon passage à Kourtrajmé, mais j'ai connu à la Fémis des micro-agressions, qui relevaient surtout de l'ignorance ; elles n'étaient pas aussi graves, intentionnelles et élaborées que les VHMSS que j'ai évoquées.

Je n'ai finalement pas établi de lien entre mon expérience à Kourtrajmé et ma formation à la Fémis, qui dispose de son propre dispositif en matière d'égalité des chances. Intitulée « La Résidence », cette formation est accessible aux candidats dépourvus de diplômes, ce qui n'est pas mon cas – je suis avocate de formation.

À la Fémis, je n'ai pas adopté la même attitude ; une anecdote vous fera peut-être comprendre pourquoi. Un jour, j'ai fait remarquer à une costagiaire qu'elle enregistrait une conversation sans s'être assurée du consentement des intéressés ; le professeur présent, censé incarner l'autorité, a lancé, avec dédain et soi-disant avec humour : « *Oh là là ! Y en a marre du consentement !* » Si on m'avait interrogée, je n'aurais pas refusé d'être enregistrée ; mais j'ai préféré faire profil bas, pour ne pas passer, encore une fois, pour l'ancienne avocate pénible.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Merci de vos témoignages.

Vous avez expliqué qu'à l'étape du scénario, la première de la réalisation d'un film, il n'est pas question d'argent. J'ai l'impression que c'est aussi l'étape à laquelle il est plus facile de piller un auteur : à ce stade, aucune image n'a été tournée, la production est uniquement écrite et il semble assez simple de voler un scénario, de différentes façons. Cette situation vous fragilise : chaque fois que vous présentez votre travail, vous êtes sous la menace d'un plagiat ou d'un vol. Il nous faut donc déterminer de quelle manière le protéger.

Comme dans les secteurs de la création graphique ou de la photographie, vous êtes parfois rémunérés longtemps après avoir fourni votre travail. Mais vous présentez la particularité d'être rémunérés en droits d'auteur.

Ne pensez-vous pas, comme certains dans le milieu, qu'il serait pertinent de scinder votre travail ? Une partie pourrait être effectuée en résidence, ou dans une *room* – ce terme me paraît un peu bizarre, il évoque la télé réalité –, et relèverait du salariat ou de l'intermittence ; une autre partie continuerait à être rémunérée en droits d'auteur.

Bien évidemment, un tel modèle comporte des limites : avec le statut de salarié, vous perdriez l'avantage que propose la rémunération en droits d'auteur, à savoir sa proportionnalité avec les gains produits par l'œuvre finale. Lors de la signature du contrat, une avance sur recettes vous est versée, mais si le film ou la série rencontrent le succès, vous êtes en droit de réclamer une rémunération complémentaire de votre travail, à proportion.

Quelle est votre opinion à ce sujet ? La précarité économique, du fait de la fragilité qu'elle entraîne, vous met en difficulté, parfois même physiquement et moralement.

**Mme Sabrina B Karine.** Ce qui a été fait pour les réalisateurs peut être fait pour les auteurs. Cela n'en fait pas une solution magique pour autant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'enjeu consiste à trouver l'argent nécessaire pour rémunérer cette première phase qu'est l'écriture du scénario, qui est précisément le support de la négociation pour trouver des financements pour le film. Les aides à l'écriture existantes sont-elles suffisantes ? Ne faudrait-il pas imaginer un dispositif de financement en amont, éventuellement remboursable *a posteriori* ?

Par ailleurs, quelle est la proportion des scénarios qui aboutissent à un film ou à une série et celle des scénarios qui ne se concrétisent pas ? Quelle est la part de votre travail qui n'est pas valorisée ?

**Mme Élodie Namer.** Les seules données dont j'ai connaissance concernent les projets qui font l'objet d'une convention de développement avec les chaînes de télévision ou les plateformes, ce qui intervient déjà tardivement dans le travail d'écriture du scénario : trois projets sur quatre sont interrompus avant d'être portés à l'écran, alors qu'ils ont déjà franchi de nombreuses étapes. Les plateformes, notamment, demandent des textes de plus en plus aboutis avant de signer une convention de développement ; certaines vont jusqu'à demander un épisode pilote dialogué, ce qui représente plusieurs mois de travail, non payé.

Il existe des aides à l'écriture, qui sont très sélectives et dont les critères sont opaques. En outre, elles sont mal affectées, comme le démontre le témoignage du producteur attribuant à un autre projet l'aide reçue. Les aides versées directement aux auteurs – des bourses, le plus souvent – sont très rares ; habituellement, elles transitent par un producteur.

Les producteurs ont accès à des aides automatiques, qu'ils peuvent répartir entre différents projets en cours de développement. Comme ils aiment à le rappeler, ils prennent des risques financiers et ont besoin de s'assurer de la qualité du travail du scénariste. C'est là que démarre le cercle vicieux : ils demandent une version zéro, pour voir ; puis une version zéro *bis*, suivie d'une version zéro *ter* ; enfin, une version supplémentaire, pour être sûrs. Cela peut durer très longtemps.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je suis frappée par vos propos sur la précarité des contrats et à la prévalence des violences qui en découle. Qui sont vos interlocuteurs pour faire valoir vos droits, en matière de contrats ? Le fonctionnement des droits d'auteur soulève de nombreux problèmes, mais la question de votre représentation me semble centrale : vers qui pouvez-vous vous tourner ?

Il existe des syndicats et des organismes gestionnaires, mais quel est le cadre collectif qui vous protège et vous aide à appliquer le code du travail, lorsque vous êtes confrontés à des contrats malhonnêtes, voire inexistantes ?

**Mme Élodie Namer.** On peut mentionner l'Association de médiation et d'arbitrage des professionnels de l'audiovisuel (AMAPA), mais elle n'agit que pour les contrats passés entre auteurs et producteurs dont une clause prévoit, le cas échéant, son intervention. Cet organisme propose une médiation, ce qui ne résout pas nécessairement tous les problèmes.

Les agents s'occupent à la fois de réalisateurs et d'auteurs, ce qui provoque souvent des conflits d'intérêts particulièrement complexes à gérer. Par conséquent, ils sont rarement des soutiens pour les scénaristes.

Quant aux syndicats, ils manquent de moyens financiers. Des cellules antiharcèlement, de taille modeste, s'efforcent de se battre à nos côtés, avec des juristes, mais elles sont sous-financées et leur puissance de frappe est insuffisante.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Monsieur Evanno, vous avez décrit des faits qui s'apparentent à du harcèlement, notamment sexuel, sur votre lieu de travail. Vous avez quitté celui-ci sans recevoir aucune indemnité ni aucune reconnaissance du préjudice subi. Rétrospectivement, pensez-vous que les prud'hommes, même si j'ai conscience que la démarche est difficile, auraient pu être le cadre d'une action de votre part ?

**M. Thomas Evanno.** Non.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Nous cherchons à identifier les zones grises : à quel type de relation de travail avons-nous affaire, dans la mesure où ni les syndicats ni les prud'hommes ne peuvent vous apporter d'aide ?

**Mme Élodie Namer.** L'objet du contrat est un texte, qui est acheté et protégé, ce n'est pas notre personne.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** La question se pose de l'instance qui encadre ces relations de travail, qui semblent très hiérarchisées.

Quant à Kourtrajmé, je m'interroge sur le statut de cette école.

**Mme Myriam Sidikou.** Avant de me reconverter, j'étais avocate fiscaliste, ce qui explique pourquoi j'ai été bernée par la clause relative à la propriété intellectuelle ; je n'avais pas de raison de douter d'une personne qui disait chercher à m'aider. Les scénaristes, qui ont le statut d'artistes-auteurs, sont les parents pauvres de la grande famille du cinéma ; ils ne bénéficient pas du statut d'intermittent du spectacle. Le code de la propriété intellectuelle, qui s'applique à eux, encadre la notion de plagiat, mais en la matière, les procès peuvent durer très longtemps et représenter beaucoup de temps, d'énergie et d'argent.

Nous avons suivi l'audition des syndicats de scénaristes avec beaucoup d'attention. J'ai discuté avec des représentants de la Guilde française des scénaristes, notamment Ghislaine Pujol. Ce point de vue n'est pas unanime, mais nous pensons toutes deux qu'une forme de salariat serait envisageable, en fonction des prestations.

Un scénariste ne vend pas son temps de travail, mais la promesse d'un scénario. Cela lui donne droit au versement d'un minimum garanti, valable pour toute la durée de son travail d'écriture. Si l'enveloppe est égale à 20 000 euros, c'est autant à partager entre les différents auteurs et à répartir en autant de mois, voire d'année, que durera l'écriture. En outre, l'enveloppe est débloquée en plusieurs fois, et l'indexation n'est pas garantie ; c'est d'ailleurs devenu une blague : on cherche encore un scénariste qui a touché des RNPP – recettes nettes part producteur !

Au tout début de ma reconversion, on m'a dit que 70 % de ce que j'écrirai n'aboutiraient pas à un film ou une série ; ça fait réfléchir ! Pour diminuer ce taux d'échec, il faut être réalisateur, donc accéder aux tournages. Bien évidemment, Thomas Gayraud ne m'a jamais donné accès aux tournages, alors même que je lui avais recommandé des acteurs.

Il existe des différences entre scénaristes expérimentés et débutants, en raison des barrières à l'entrée ; dès qu'il est question d'argent, les gens se crispent, ce qui explique beaucoup de choses.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La précarité des scénaristes, qui est propre au modèle français, n'est-elle pas due à l'absence de distinction entre le travail du scénariste et celui du réalisateur ? En effet, un décret datant de 1957 prévoit que l'auteur du film est le réalisateur.

Il en résulte que nombre de réalisateurs sont également scénaristes de leurs films. Cela ne limite-t-il pas la protection des scénaristes qui ne sont pas réalisateurs ? S'agissant de certains films, on peut d'ailleurs regretter que certains réalisateurs n'aient pas fait le choix de travailler avec des scénaristes.

Il faudrait sans doute mener une réflexion visant à revoir le statut du scénariste, d'autant que les enjeux relatifs au droit d'auteur seront bousculés par le développement rapide de l'intelligence artificielle.

**Mme Élodie Namer.** Le collectif Paroles de scénaristes a recueilli de nombreux témoignages allant dans ce sens. Plusieurs d'entre nous ont été victimes de la réappropriation de leur travail : après avoir travaillé avec des réalisateurs qui n'écrivaient pas une seule ligne de scénario, non seulement nous avons constaté qu'ils étaient mieux payés que nous pour ce travail, mais nous avons vu leur nom crédité en premier au générique.

**Mme Garance Smith-Vaniz.** Les réalisateurs de la Nouvelle Vague ont considéré que le scénario était mort et qu'un texte construit ne fait pas un bon film. Aujourd'hui encore, ce cinéma-là est admiré et valorisé. Légalement et culturellement, les scénaristes sont invisibilisés et précarisés. Leur travail, qui n'est pas considéré comme tel, n'est pas reconnu.

**Mme Myriam Sidikou.** Vous posez la question qui fâche, ou qui gêne. Chez Kourtrajmé, les élèves sont mis en concurrence les uns avec les autres, comme dans *Hunger Games*. Dès que l'un d'entre eux essaye de négocier pour diminuer sa précarité, on lui répond qu'il est facilement remplaçable, puisque le scénario compte davantage que le scénariste.

Les scénaristes sont convaincus de pouvoir quitter un projet quand ils le souhaitent ; la plupart de ceux qui ont percé ont coutume de faire cette boutade – pardonnez ma crudité : *« Tu peux toucher à tout, même à mon cul, mais pas à mon droit moral. »*

En tout état de cause, la piste du salariat est envisageable, peut-être avec un double contrat, à l'instar des architectes. Cependant, certains scénaristes, dont la situation est stabilisée, craignent qu'une telle solution les prive de travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette commission d'enquête n'apportera sans doute pas toutes les solutions, mais nous nous efforcerons d'en proposer pour protéger les auteurs. La précarité économique est l'un des principaux facteurs des autres violences.

Je vous rappelle que vous pouvez nous faire parvenir par écrit des éléments complémentaires qui vous sembleraient de nature à éclairer les travaux de notre commission. De même, nous nous réservons la possibilité de vous envoyer de nouvelles questions écrites.

Je vous remercie pour la force de vos témoignages, pour le temps que vous nous avez consacré et pour votre disponibilité.

\*

\* \*

#### **54. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Marilyn Baldeck, fondatrice d'Essaimer, et Mme Marie Becker, fondatrice d'Aequality (lundi 20 janvier 2025)**

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Nous entamons cette journée d'audition en recevant Mmes Marilyn Baldeck et Marie Becker, conférencières et formatrices en matière de lutte contre les VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) notamment auprès du CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée).

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment. Lors des formations que vous avez menées dans ces secteurs, quelle conscience avait le public de ces problèmes ? Quelles améliorations pourraient être apportées ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges pendant environ une heure, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Marie Becker et Mme Marilyn Baldeck prêtent successivement serment.)*

**Mme Marilyn Baldeck, fondatrice d'Essaimer.** J'ai fait mes classes à l'AVFT (l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), une structure qui soutient notamment les victimes de violences sexistes et sexuelles dans les procédures judiciaires qu'elles décident d'engager. Dès mon arrivée dans cette association, en 2003, jeune militante que j'étais, je me suis engagée aux côtés des intermittentes du spectacle dont les droits à indemnisation, les années où elles tombaient enceintes, étaient menacés par une réforme gouvernementale. Ce combat – qui a conduit à un recul du gouvernement – m'a permis de découvrir les milieux du cinéma et du spectacle vivant, les règles de ces métiers, mais aussi leurs facteurs de risques très particuliers.

Un des tout premiers procès auquel j'ai assisté, en 2005, visait le réalisateur Jean-Claude Brisseau pour des violences sexuelles commises sur des comédiennes – celui-ci a finalement été condamné pour harcèlement sexuel et agression sexuelle. J'ai découvert à cette occasion le soutien de la grande famille du cinéma aux agresseurs sexuels au nom de l'art. Les signataires d'une pétition en faveur de ce réalisateur déclaraient ainsi : « *C'est un artiste, un artiste blessé. Jean-Claude Brisseau n'est pas seul, nous sommes à ses côtés. Nous le soutenons et attendons ses films à venir. Tous ses films.* » Cette dernière précision n'était pas neutre, les signataires incluant ainsi les films dans lesquels de jeunes comédiennes ont été maltraitées, harcelées et agressées sexuellement. Antoine de Baecque, à l'époque rédacteur en chef des pages culture de *Libération*, après avoir été rédacteur en chef des *Cahiers du cinéma*, affirmait quant à lui : « *L'affaire Brisseau fut surtout un procès fait au cinéma français d'auteur, celui qui prend des risques et voudrait sortir des sentiers battus, notamment dans le domaine du sexe.* »

Vingt ans plus tard, je continue à soutenir des victimes de violences sexistes et sexuelles dans plusieurs cadres associatifs, notamment celui de La Collective des droits. Je continue également à informer, à sensibiliser et à former – chacun de ces mots compte – dans le cadre d'Essaimer, l'organisme de formation que j'ai fondé et qui est l'actuel attributaire du marché de formation des producteurs et productrices du cinéma du CNC, aux côtés du cabinet Aequality et du cabinet d'avocat de Maude Beckers.

Les cabinets Aequality et Essaimer ont essaimé au-delà des frontières françaises dans les milieux du cinéma belge et luxembourgeois, pour les équivalents locaux du CNC, ce qui nous ouvre une perspective comparatiste.

**Mme Marie Becker, fondatrice d'Aequality.** Pour ma part, j'ai travaillé aux côtés des victimes pendant une dizaine d'années à la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) puis auprès du Défenseur des droits.

J'ai découvert le milieu du cinéma plus tardivement que Marilyn Baldeck. Alors que je travaillais dans un cabinet de conseil en matière d'inclusion et de diversité, j'ai été sollicitée par Netflix pour former l'équipe du tournage puis les comédiens, y compris principaux, d'*Emily in Paris*. J'ai alors pris conscience aussi bien des moyens déployés par certaines sociétés de production dans la prévention des violences sexistes et sexuelles et la lutte contre celles-ci que des besoins du secteur en la matière.

Je connais également le milieu du cinéma de manière plus personnelle, en tant que compagne d'un scénariste et réalisateur et sœur d'un lauréat d'un Oscar. Pour avoir assisté à de nombreux tournages, je dispose d'une connaissance du terrain utile au travail collectif de formation dans le secteur.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Qu'avez-vous découvert en formant les professionnels du monde du cinéma ? Avez-vous été surprises par leur connaissance ou au contraire leur méconnaissance du droit en matière de violences sexuelles ?

**Mme Marilyn Baldeck.** La plupart des sociétés de production ne comptent qu'un seul producteur ou une seule productrice, qui ne disposent pas forcément d'un assistant de production ou d'autres salariés. Ces sociétés recourent en revanche beaucoup au travail temporaire. Cette spécificité du secteur constitue un facteur de risque : alors que les producteurs ont le statut d'employeur des travailleurs temporaires, ils ne les recrutent pas eux-mêmes – c'est le réalisateur ou la réalisatrice qui recrute les chefs de poste, lesquels recrutent à leur tour leur équipe.

Ainsi, les rapports de l'équipe de tournage avec les producteurs sont distants, même si ces derniers peuvent être représentés sur le tournage par un directeur ou une directrice de production. Les producteurs n'ayant qu'une présence évanescence sur le tournage, ils oublient souvent qu'ils sont des employeurs. Lors des premières formations au CNC, certains tombaient de l'armoire en découvrant l'étendue de leurs obligations légales, réglementaires et jurisprudentielles envers les employés temporaires.

**Mme Marie Becker.** Même si la situation s'est nettement améliorée et si les personnes formées reçoivent positivement les informations que nous leur communiquons, leur méconnaissance du droit du travail est notoire. Les producteurs jugent souvent qu'ils ne sont pas des employeurs comme les autres. Pendant les formations, ils semblent découvrir leurs obligations en matière de santé et de sécurité. Cette réaction, étonnante de prime abord, s'explique par leur éloignement des lieux de tournage et la forte hiérarchisation à l'intérieur des cellules constituées autour de chaque chef de poste. Elle complique la situation des victimes de violence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quels types de formation délivrez-vous ? Comment pensez-vous les faire évoluer ? Vous avez noté une méconnaissance du code du travail, mais alors que ce problème particulier s'atténue, l'objet des formations ne devrait-il pas être étendu à d'autres questions ?

Par ailleurs, quelle est la taille de vos cabinets respectifs ? Quel volume de formations délivrez-vous dans le cadre de votre contrat avec le CNC ? Quelles formations sont prévues pour les formateurs eux-mêmes ? Comment les formations se déroulent-elles ? Et quelle y est la part respective du *e-learning* et du présentiel ?

**Mme Marie Becker.** Aequality a trois ans. Comme je l'ai indiqué, j'ai travaillé auprès de la HALDE, du Défenseur des droits puis au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, où j'ai été rapporteure des travaux sur le sexisme. J'ai ensuite dirigé un cabinet de conseil pour former sur les questions de violences sexistes et sexuelles et de discrimination.

J'ai fondé Aequality il y a trois ans. J'y travaille seule. En fonction des projets et des besoins, je constitue une équipe avec des sous-traitantes, des expertes, que j'ai rencontrées au cours de mon parcours professionnel.

Aequality propose différents types de formations – des formats courts de trois heures trente, privilégiés par le CNC, aux formats les plus longs, de deux jours le plus souvent. Les cabinets spécialisés dans ce secteur sont désormais très nombreux. La particularité du mien est de former également aux enquêtes, qui représentent 80 % de notre activité. Nous enquêtons pour le compte d'administrations, d'employeurs privés, de syndicats, de partis politiques ou d'associations et accompagnons la montée en compétences des personnes qui nous sollicitent en la matière.

Au sein d'Aequality, nous formons quasi exclusivement en présentiel et si nous recourons parfois à la visioconférence, les interactions du groupe avec la formatrice sont toujours possibles. C'est un choix politique : nous n'utilisons pas l'*e-learning*, car les échanges humains sont nécessaires pour cheminer, s'interroger.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous ne mentionnez que des expertes – et non des experts, alors qu'il en existe.

Quelle est la formation de ces expertes ? Des formations diplômantes destinées aux formateurs existent-elles ? Serait-il nécessaire d'en créer ? L'expertise ne suffit pas toujours ; il faut également savoir transmettre.

Quant aux enquêtes, si le droit du travail les mentionne, il ne précise pas leurs modalités. Certaines enquêtes ont ainsi été inefficaces, voire contre-productives. Même s'il faut garder de la souplesse pour s'adapter aux différents types de structures, ne faudrait-il pas fixer un protocole ?

**Mme Marie Becker.** Durant mon parcours, j'ai rencontré plus d'expertes que d'experts – même si je compte collaborer avec un ancien collègue, qui travaillait avec moi auprès du Défenseur des droits.

Effectivement, le cadre actuel en matière d'enquête n'est pas très précis. Nous pouvons seulement nous fonder sur la jurisprudence pour définir ce qu'est une enquête sérieuse, impartiale et immédiate. En réalité, le code du travail ne mentionne pas les enquêtes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez raison.

**Mme Marie Becker.** C'est important. Il faudrait peut-être réfléchir à les y inscrire.

Toutefois, de nombreux guides de très bon niveau ont été publiés dans les administrations et pour les enquêtes de droit privé. Si un employeur souhaite vraiment mener une enquête correcte, il dispose donc déjà de tous les outils nécessaires pour cela.

C'est la même question que pour la formation : celles-ci auront beau être parfaites, si l'implication de l'employeur fait défaut, s'il s'agit simplement pour lui de cocher une case, sans s'investir ni traiter sérieusement les signalements, la démarche ne sera pas efficace. Il est indispensable qu'elle soit soutenue au plus haut niveau de l'entreprise, y compris dans les petites structures, telles que les sociétés de production cinématographiques.

De fait, les rapports de pouvoir et le harcèlement sexuel dans le contexte professionnel font entrer en jeu non seulement les relations interindividuelles, mais aussi le collectif, les conditions de travail et les facteurs de risque. Ceux-ci doivent être étudiés, pour bien poser le problème. Certes, les enquêtes pourraient sans doute être meilleures, mais encore faut-il qu'elles aient lieu, et que nous puissions garantir qu'elles sont menées de manière impartiale et transparente, sans pressions extérieures, en suivant le protocole.

Selon moi, la question n'est donc pas celle du protocole lui-même – si l'on veut mener une enquête correcte, des protocoles le permettant sont déjà disponibles – mais celle de la volonté de lancer une véritable enquête et de prendre ensuite les décisions qui s'imposent.

Je prends un exemple. À l'issue d'une formation délivrée au CNC, une société de production de taille relativement importante a décidé de former tous ses salariés permanents et de déclencher une enquête après un signalement du référent en matière de VHSS. Cette volonté a été très bien accueillie sur le tournage, chacun a pu s'exprimer sur son métier et sur les faits qui posaient problème, dans un cadre qui prenait en compte le contexte de travail et les rapports de pouvoir – c'est selon nous très important. La production a ensuite pu prendre une décision à effet immédiat – celle-ci était possible, parce qu'elle ne concernait pas le comédien principal, mais le directeur de production.

C'est grâce à un tel engagement que l'on favorise un contexte de travail inclusif, respectueux, et que l'on peut agir face aux violences.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Justement, c'est parce que l'état d'esprit est important que je m'inquiète des cas où l'employeur n'entretient pas celui souhaité. Quand la volonté est là, je ne suis même pas sûr qu'il soit nécessaire de fixer un protocole et des règles. Dans les autres cas, notamment quand l'employeur prend des mesures dilatoires, il faudrait fixer un ensemble de prérequis – plutôt qu'un protocole, d'ailleurs –, car les guides que vous décrivez n'ont pas de caractère contraignant.

Vous avez raison, les enquêtes ne sont pas mentionnées dans le code du travail. Celui-ci dispose simplement que l'employeur doit prendre des mesures pour protéger les salariés. Et alors qu'il n'évoque pas non plus la présomption d'innocence, les enquêtes sont le plus souvent lancées pour ce motif, afin d'établir si la personne incriminée ne l'a pas été injustement.

Il faudrait donc cadrer le travail d'enquête pour éviter qu'il ne soit mené n'importe comment. Très souvent, les responsables déclarent avoir fait ce qu'il fallait, alors que le travail d'enquête ne reposait pas sur les bonnes questions et n'était pas suffisamment approfondi. Il faut trouver un cadre pour qu'à chaque signalement, la plaignante soit assurée que la réponse de l'employeur sera suffisante, d'autant que dans des affaires qui ne relèvent pas du domaine pénal, le fait de savoir que la structure prend en compte la plainte suffit parfois à réparer les torts.

**Mme Marilyn Baldeck.** Votre commission d'enquête pourrait effectivement préconiser l'instauration d'un référentiel ou d'un guide de bonnes pratiques pour les enquêtes dans le milieu du cinéma – pourquoi pas ? Toutefois, selon moi, au vu de la sociologie des sociétés de production, il serait illusoire d'imaginer qu'elles mèneront l'enquête elles-mêmes : les tournages sont trop rapides, les sociétés de production trop petites. Il faut externaliser les enquêtes auprès de cabinets spécialisés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je n'envisage évidemment pas de former les producteurs eux-mêmes au travail d'enquête. Au vu de la taille des sociétés de production, celles-ci nécessitent un accompagnement extérieur. Faut-il dès lors imaginer une certification des organismes extérieurs qui s'en chargeront ?

**Mme Marilyn Baldeck.** Sur ce point, nos positions sont alignées. Désormais, une partie significative des trois heures trente de la formation que nous délivrons au CNC porte sur ce que les sociétés de production sont en droit d'attendre d'un cabinet de conseil auquel elles sous-traiteraient une enquête.

Quant à la composante *e-learning* de la formation, qui a été créée en 2020, elle consiste en un test de connaissances, qui n'est pas si simple. Les personnes ayant suivi la formation doivent traiter une quinzaine de cas tirés au sort dans une banque de sujets qui en contient une trentaine. Il leur faut atteindre un score minimum pour valider la formation. En général, ils n'y parviennent pas du premier coup et doivent recommencer. S'ils n'y parviennent toujours pas au bout de plusieurs essais, alors qu'ils auront eu connaissance des réponses, c'est qu'ils sont de très mauvaise volonté !

Un tel système oblige les candidats à lire attentivement les réponses, pour consolider les acquis de la formation en présentiel. Nous avons récemment actualisé ce test, au vu des évolutions du droit ces dernières années.

Lors des formations que je prodigue dans le milieu du cinéma et du spectacle vivant, je constate que l'engagement des sociétés de production cinématographique décrites par Marie Becker n'est pas la norme, mais un idéal. Les employeurs du secteur du spectacle vivant – des compagnies de théâtre, ou des salles –, alors même qu'ils disposent de moyens inférieurs aux employeurs du secteur du cinéma, demandent beaucoup plus souvent qu'eux de compléter la première formation par une formation longue, afin de rendre les connaissances théoriques acquises plus opérationnelles.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Revenons à l'enquête. Après vérification, effectivement, elle n'est pas prévue dans le code du travail, mais elle est désormais imposée par une jurisprudence constante.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Vous indiquez que les signalements ne donnent que rarement lieu à une enquête. Quelles sanctions sont prévues en cas de non-respect de l'obligation d'enquête ? J'ai l'impression que celui-ci n'a pas de conséquences pour l'employeur.

À quel niveau pourrait s'appliquer le contrôle du respect de cette obligation, et le cas échéant, une sanction pourrait être prise ? Il me semble que la question relève de l'inspection du travail, mais celle-ci ne dispose que de moyens limités. Connaissez-vous des exemples d'employeurs rappelés à l'ordre sur ce point ?

Vous l'avez dit, pour garantir l'indépendance, la transparence et la qualité des enquêtes, il faut qu'elles soient menées par des organismes extérieurs, que nous espérons

certifier. Mais cela a un coût. Dans le secteur du cinéma, il sera supporté essentiellement par des entreprises de production privées, mais dans le spectacle vivant, des structures publiques seront également concernées. Il faut l'estimer, pour que les éventuelles évolutions législatives soient accompagnées d'un budget. Disposez-vous d'une estimation ?

Il est important pour nous de montrer que les formations ont également un coût. Les acteurs du secteur commencent à le comprendre. Mais puisque la violence est structurelle dans ce milieu, si ces formations sont efficaces, elles conduiront à des signalements puis à des enquêtes, qui mèneront elles-mêmes à des décisions parfois coûteuses. Par exemple, la suspension d'un professionnel, surtout en l'absence de remplaçant, pourrait être coûteuse pour des organismes publics.

**Mme Marilyn Baldeck.** J'insisterai d'abord sur le fait que la probabilité qu'une enquête soit déclenchée pendant un tournage est très faible ; il faut un alignement des planètes. Il faudrait qu'une victime dénonce un agissement, que les faits remontent à la production et qu'un cabinet soit immédiatement disponible pour mener l'enquête. Le schéma le plus classique est celui d'une révélation des faits après la fin du tournage. C'est pourquoi nous sommes favorables, à l'instar de l'inspection du travail, à ce qu'une enquête soit menée même quand le tournage est terminé.

Vous l'avez dit, l'obligation d'enquête ne découle pas des règles du code du travail relatives aux sanctions, mais de la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité qui pèse en permanence sur les employeurs, même lorsque les liens contractuels avec leurs salariés sont clos. Certes, le cas échéant, les personnes concernées ne sont pas tenues de répondre à une convocation de leur ancien employeur, mais un tel fonctionnement inscrirait ce dernier dans une démarche de prévention. Pour l'heure, le réflexe des employeurs est plutôt de considérer que, comme le tournage est terminé, ce n'est pas leur problème. Pourtant, eu égard à la forte mobilité des salariés dans ces secteurs, des enquêtes permettraient de savoir avec qui ne pas retravailler.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La jurisprudence relative aux obligations d'accompagnement et de sécurité est particulièrement opportune, car elle engage à dépasser la présomption d'innocence et à agir.

Par ailleurs, comme vous, nous estimons qu'il faudrait que chaque tournage et spectacle fassent l'objet d'un retour d'expérience, lequel ferait état d'éventuelles situations délicates ou du bon déroulement des choses. De telles données objectives procureraient une sorte de baromètre très intéressant. Cela vous semble-t-il réalisable ? Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui est très structuré dans le secteur du cinéma, pourrait-il réceptionner ces retours d'expérience ? Ces derniers pourraient-ils être préparés et transmis par les référents harcèlement obligatoirement présents ?

Quant aux enquêtes, qui représentent un stade supérieur, quel acteur pourrait servir d'interface afin que des enseignements en soient tirés, aussi bien pour l'évolution du secteur que pour ne plus travailler avec certaines personnes ?

**Mme Marie Becker.** Avant de penser à une automaticité, il faut déjà qu'il y ait des signalements. Ceux-ci dépendent du niveau de confiance de la personne, ce qui explique que les révélations interviennent souvent une fois le contrat de travail terminé. C'est la raison pour laquelle il est essentiel d'aller au bout de l'enquête pour ne pas alimenter les rumeurs et savoir avec qui on ne doit plus travailler.

Par ailleurs, en général, lorsqu'un salarié essaie de faire valoir ses droits et de déclencher une enquête, il ne se passe rien. Il faut souvent attendre une contestation juridique pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité pour en obtenir une, c'est-à-dire tardivement.

S'agissant de l'inspection du travail, plutôt que d'obliger l'employeur à réaliser une enquête, il me semble qu'il lui revient de la mener elle-même, ce qui pose effectivement la question des moyens dont elle dispose.

Quant au coût de la réalisation d'une enquête, il varie en fonction de sa complexité, de son périmètre, du nombre de personnes à auditionner, des conditions dans lesquelles elle va se dérouler et surtout de la capacité financière de l'employeur. S'il s'agit d'une petite association, il est évident que nous ferons un effort, mais notre temps, notre expertise et notre méthodologie ont nécessairement un coût. À cet égard, il est vrai que la question du protocole est très importante, car il existe des enquêtes qui ne sont absolument pas sérieuses. En ce qui nous concerne, nous nous inspirons des méthodes appliquées par le Défenseur des droits, institution qui consacre des mois à l'instruction de ses dossiers. Nous sommes très attentifs et attentives à travailler correctement. Il est donc hors de question que nous ne soyons pas convenablement rémunérés, comme n'importe quelle autre activité.

Ainsi, pour un dossier « facile », par exemple si des éléments de preuve matériels ont déjà été compilés, le coût d'une enquête pourra être inférieur à 10 000 euros. Cela étant, pour une enquête rigoureuse de deux mois, et suivant les circonstances et notre capacité à nous mobiliser rapidement, le prix moyen sera plutôt de 15 000 euros.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour une petite structure, le coût d'une enquête n'est pas anodin et même de nature à empêcher le recours à un organisme extérieur. Une solution serait-elle une obligation d'assurance – sujet fréquemment évoqué au cours de cette commission d'enquête – pour les employeurs ? S'agissant des entreprises privées, il me semble en effet logique que le coût ne repose pas sur la collectivité.

**Mme Marilyn Baldeck.** Pourquoi pas ? Une police d'assurance pourrait comprendre cet élément, oui.

Je précise que nous faisons aussi de la supervision d'enquête interne. Je l'ai fait notamment pour une petite compagnie théâtrale qui ne pouvait pas même financer l'enquête la moins chère. Nous organisons une sorte de courte formation pour les membres du conseil d'administration, nous leur transmettons une feuille de route sur la manière de procéder, puis nous supervisons l'enquête qu'ils réalisent eux-mêmes, ainsi que le rapport d'enquête. Le coût en est au moins divisé par deux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Faudrait-il un système de certification des organismes à même de réaliser des enquêtes ?

De la même manière, faudrait-il doter ces entreprises d'un cadre déontologique ? Le fait de réaliser à la fois des missions d'accompagnement des victimes, de formation et de conduite d'enquêtes pourrait être de nature à susciter des conflits d'intérêts.

**Mme Marilyn Baldeck.** En ce qui concerne la formation, cette activité est déjà très encadrée sur le plan réglementaire ; je crois que le compte y est. En revanche, ce dont nous manquons peut-être, c'est d'un référentiel précisant ce qu'elle doit contenir pour être réussie : je pense bien sûr au fond, mais aussi aux méthodes pédagogiques, à sa durée et à son format minimal, suivant le public et les objectifs.

Pareil référentiel serait d'ailleurs utile s'agissant des enquêtes internes. En l'occurrence, nous pourrions nous appuyer sur la jurisprudence privée et administrative, le Conseil d'État s'étant beaucoup intéressé à cette question ces derniers mois. Il n'y a d'ailleurs rien de très sorcier ! Une enquête doit être sérieuse et impartiale. Il faut que toutes les personnes pertinentes aient été entendues, et ce de manière contradictoire. On doit prouver que toutes les personnes ont eu la maîtrise de leur parole orale et écrite. Et une analyse de toutes les pièces de la procédure doit avoir été faite, conformément à la loi. Nous réfléchissons en permanence à cette question avec un groupe de juristes, mais nous savons déjà à quoi une enquête doit ressembler.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Et que pensez-vous de l'instauration d'un cadre déontologique ?

**Mme Marie Becker.** Je suppose que votre question porte aussi sur les avocats, qui sont soumis à une déontologie. En effet, les cabinets spécialisés en matière de violences sexistes et sexuelles ne sont pas les seuls à réaliser des enquêtes et un avocat, sans être d'ailleurs nécessairement bien formé sur ces questions, peut être mandaté par une structure pour réaliser une enquête ; j'ai rencontré des salariés qui ont connu une telle configuration.

J'ajoute qu'il faudrait aussi, le cas échéant, inclure les cabinets spécialisés sur les conditions de travail. En l'occurrence, ce sont des psychologues du travail – une fonction indispensable – qui réalisent parfois des enquêtes, mais sans disposer d'une formation juridique. Il ne faudrait donc pas pointer exclusivement les quelques cabinets connus et dont l'impartialité des enquêtes et la méthodologie ont pu être discutées. Au fond, n'importe qui peut réaliser une enquête dans une structure privée.

Sur la base de votre question, une réflexion plus large pourrait être menée sur les organismes habilités, ainsi que sur le cahier des charges à respecter par les employeurs pour la construction d'une demande d'enquête. De la même manière qu'ils doivent se demander ce qu'ils attendent des formations, ils doivent se poser les bonnes questions s'agissant des enquêtes et ne pas aller trop vite. Pour cela, il leur faut des outils pour identifier les structures capables d'aborder les questions de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et de les aider à élaborer un cahier des charges. Nous sommes parfois confrontées à des marchés publics dont la construction est problématique et il nous arrive même de renoncer à y répondre si nous avons le sentiment que les bonnes questions n'ont pas été posées au préalable.

Il pourrait donc être utile d'offrir aux employeurs un cadre et un référentiel pour les aider à identifier les structures présentant des garanties de sérieux, d'impartialité et d'éthique – j'utiliserais d'ailleurs ce mot avant de parler de déontologie.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au-delà des auditions, nous avons reçu de très nombreux témoignages écrits dépeignant le cinéma comme un univers sexiste, mais qui évolue plutôt dans le bon sens. En l'espèce, il me semble que nombre de signalements relèvent de la qualification d'outrage sexiste et sexuel, que nous avons introduite dans la loi en 2017 et précisée en 2022. Ces outrages ne sont pas des agressions et, le plus souvent, ne nécessitent pas le dépôt d'une plainte. Selon moi, les suites à leur donner seraient plutôt de l'ordre de l'explication et de la médiation. Dans une optique pédagogique, estimez-vous qu'il y a suffisamment de salariés formés au sein des structures pour limiter ces outrages et lutter contre ce qu'on a pu appeler par le passé la drague lourde ? Plus généralement, que pensez-vous de la médiation ? Pensez-vous que nous pourrions généraliser son recours ? Et comment créer les conditions d'un dialogue pour expliquer à certaines personnes que leur comportement est intolérable ?

Les comportements dont je parle, quoique d'une gravité moindre, ne sont pas davantage admissibles et peuvent avoir une incidence sur les victimes, surtout s'ils sont répétés. Toutefois leur règlement ne passe pas nécessairement par un conflit.

**Mme Marilyn Baldeck.** Il me semble que ce que vous décrivez correspond à la formation à la prévention des comportements sexistes. À cet égard, il nous arrive d'intervenir dans des structures où des organismes ont déjà dispensé des formations, mais sans susciter le moindre changement de comportement au sein des équipes.

Si je reprends l'historique, les formations sur les violences sexistes et sexuelles existent depuis vingt à trente ans. Elles ont été créées par une poignée de spécialistes, issus du militantisme et engagées aux côtés des victimes ; c'est notre parcours, à Marie Becker et moi-même. C'est ensuite devenu un marché, un business comme un autre. Or le meilleur moyen de vendre une formation est de gommer tous les aspects liés aux rapports de domination hommes-femmes et au sexisme. On utilise un langage neutre : on parle des agresseurs et des agresseuses, même si 96 % des auteurs sont des hommes. Ce sont des formations qui évitent de froisser et de susciter une résistance ; elles sont donc notoirement insusceptibles de faire bouger les lignes dans les entreprises.

Je reviens donc à l'idée d'élaborer un référentiel de formation, car si les compétences juridiques, notamment la maîtrise du droit du travail, sont essentielles pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles – je crois que vos auditions ont insisté sur ce point –, elles ne suffisent pas. Une bonne formation est une formation qui ne plaira pas à tout le monde.

Je précise que les comportements que vous avez évoqués et dont le traitement serait plutôt infrajuridique peuvent tout de même conduire à un licenciement. La jurisprudence de la Cour de cassation l'indique clairement : le harcèlement sexuel, même sous une forme isolée, est passible de licenciement pour son auteur. Cela doit être rappelé dans le cadre des formations.

La politique de tolérance zéro, qui devrait aussi faire partie du référentiel, consiste à refuser le moindre propos sexiste ou à connotation sexuelle dans le cadre du travail. Cette vision doit être assumée par le formateur, en s'adossant à l'histoire, à la sociologie, aux études universitaires.

L'avantage, c'est que nous ne sommes pas un tribunal. Parmi les stagiaires, figurent potentiellement des victimes et pour répondre à l'un des points du questionnaire que vous nous avez transmis, il est évident que nous devons savoir recueillir une parole, orienter la personne et avoir les clés pour ne pas laisser la révélation sans suites ; c'est le minimum syndical.

J'ajoute que nous avons aussi en face de nous des agresseurs – c'est une réalité statistique –, même si nous ne le savons pas forcément. Vous avez parlé de médiation : dans notre langage d'organisme de formation, nous parlons d'étude de cas, de mise en situation. Par l'intermédiaire de jeux de rôles, nous demandons à notre public de se positionner par rapport à des situations concrètes. Lorsque nous savons qu'il y a eu des problèmes dans la structure dans laquelle nous intervenons, nous prenons des exemples extérieurs, pour éviter que la rencontre ne tourne à la foire d'empoigne. Nous pouvons aussi demander aux participants d'élaborer eux-mêmes les études de cas en amont de la formation, ou au début lorsque nous avons suffisamment de temps. Nous mettons donc au travail les personnes susceptibles de commettre des violences sexuelles.

Ce sera tout l'enjeu de la formation sur le plateau de tournage qui démarrera dans quelques jours – formation opérée par l'Assurance formation des activités du spectacle

(AFDAS) et conduite par Remixt, qui est aussi l'organisme attributaire du marché de *e-learning* pour l'ensemble des professionnels du cinéma. Ainsi, après une session de deux heures trente à distance, qui a lieu ce matin même, une autre séquence de deux heures trente se déroulera sur le plateau. L'objet sera de rendre opérationnels les acquis théoriques auprès de toutes les équipes, dans lesquelles, nécessairement, il n'y aura pas que des personnes convaincues par l'opportunité de la formation.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Au cours des auditions, nous avons beaucoup évoqué la question des référents harcèlement. Certains estiment qu'il faudrait qu'ils soient extérieurs au tournage. Ce serait contradictoire avec ce qui se fait habituellement dans le monde du travail mais, comme vous l'avez dit, le secteur du cinéma est très spécifique. Il existe une forte hiérarchie et il n'est pas rare que le référent soit en couple avec la personne mise en cause, qu'il soit la personne mise en cause elle-même, ou qu'il se trouve dans une telle position de dépendance ou de lien affectif avec l'employeur que sa position devient difficile à tenir. Avez-vous des préconisations en la matière ?

Par ailleurs, certains signalements, compte tenu de leur nature et afin de se conformer à l'obligation de sécurité, devraient déclencher des mesures immédiates de précaution et de protection, avant toute enquête. Vous avez rappelé qu'un tournage a lieu sur un temps court : dans quelles conditions est-il possible de l'arrêter ? Et comment pourrions-nous accompagner un employeur qui, à la suite d'un signalement, serait incité à suspendre un tournage ou à écarter un salarié ? Nous avons évoqué la question des assurances : l'idée est ici de lever les freins à la libération de la parole.

**Mme Marie Becker.** Qu'attend-on d'un référent ? Si son rôle est de recueillir la parole et de traiter la situation, nous aurons un grave problème, car soit la personne sera trop proche du pouvoir, de la production ou du salarié mis en cause, soit elle n'aura pas les moyens d'agir – sans parler du niveau de formation requis pour intervenir. De mon point de vue, le référent devrait plutôt jouer un rôle de relais, ce qui, dans tous les cas, ne sera efficace que si la production prend la question des violences sexistes et sexuelles à bras-le-corps. Si nous demandons au référent de jouer le rôle de l'employeur, ce ne sera pas tenable.

Dans les grandes entreprises, l'employeur a tendance à demander au référent d'agir bien au-delà de ce que prévoit la loi – en l'occurrence accompagner, orienter et informer. C'est pourquoi, dans les grandes sociétés, la question se pose de les considérer comme des salariés protégés.

Dans le cas que j'ai cité et pour lequel une enquête est en cours, le binôme femme-homme désigné comme référent s'était présenté aux équipes préalablement formées et n'est intervenu que comme relais auprès de la production, qui a agi.

**Mme Marilyn Baldeck.** Avec Remixt, lors de la préparation des formations sur les plateaux de tournage, l'une des premières questions que nous posons aux sociétés de production, c'est si une personne référente a déjà été désignée. Or on nous répond systématiquement qu'il y a de moins en moins de salariés volontaires pour jouer ce rôle. Ce sont essentiellement des femmes, sur lesquelles se concentrent tous les problèmes d'un tournage, ce qui les replace d'ailleurs dans une fonction de *care*. Outre que cette mission est quasiment bénévole, elles ne disposent que de peu de pouvoir, le rôle de référent étant très encadré par la convention collective du cinéma. Nous l'avons dit, il ne traite pas les signalements, mais sert d'intermédiaire entre les victimes potentielles et la société de production. À ce titre, certains référents nous ont indiqué avoir subi des pressions.

Au fond, nous avons concentré le risque sur une seule personne et il convient de discuter de la pertinence de ce rôle sur un plateau de tournage et de l'opportunité, en remplacement, d'accorder une protection accrue à toute personne faisant un signalement. Cela aurait pour avantage de recollectiviser la prise en charge et le soutien aux victimes, aussi bien dans le cinéma que dans n'importe quelle entreprise. Pour l'heure, la protection des témoins, censément renforcée par la loi sur les lanceurs d'alerte, ne vend que du rêve. N'est prévue que la possibilité de contester une mesure de représailles devant un conseil de prud'hommes afin de demander des dommages et intérêts – ce que personne ne fait.

La piste que nous soumettons à la commission d'enquête est donc d'élargir la protection à toute personne qui mouille sa chemise, sur le modèle de celle accordée aux représentants du personnel dans une entreprise, dont le licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'un des problèmes est que la personne qui effectue un signalement auprès d'un employeur ne reste pas sa salariée par la suite. La protéger contre un éventuel licenciement alors que son contrat est appelé à se terminer rapidement n'est donc pas nécessairement pertinent. La véritable protection dont elle devrait bénéficier serait contre des mesures discriminatoires du milieu au motif qu'elle a parlé, mais comment y parvenir ? Si elle se fissure, l'omerta tend malgré tout à perdurer et prouver une discrimination à l'embauche, par exemple, est difficile. La prévention et la formation sont évidemment très importantes, mais nous n'avons pas trouvé d'outils juridiques pour les appuyer.

**Mme Marilyn Baldeck.** Le secteur du cinéma est particulier, mais l'élargissement de la protection à tout salarié souhaitant faire un signalement pourrait fonctionner.

**Mme Sarah Legrain, présidente.** Je me permets de vous reposer ma question au sujet des arrêts de tournage.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous prie de m'excuser pour mon absence au début de l'audition, mais sachez que je vous écoute depuis un moment depuis le fond de la salle.

Plusieurs questions m'obsèdent depuis le début de cette commission d'enquête.

Le temps de tournage est si court que, souvent, ce n'est pas le lieu où la parole se libère. Mais si seule cette période est couverte par la relation de travail, comment peut-on protéger les personnes qui témoignent contre une ostracisation de la part du milieu ?

Par ailleurs, si de nombreuses personnes ont témoigné de la qualité et de l'utilité des formations que vous dispensez pour le CNC, certaines m'ont dit – en privé – qu'elles craignaient qu'elles ne donnent des idées aux agresseurs pour ne pas laisser de traces. C'est un dilemme auquel il est certainement difficile de remédier, mais je vous en fais part.

Enfin, il ressort de manière flagrante combien certains hommes cumulent les positions de pouvoir dans le temps, lesquels représentent autant de verrous. Avez-vous des propositions en la matière ?

**Mme Marie Becker.** Oui, le temps de tournage est court, mais j'ai cité tout à l'heure l'exemple d'une société de production qui montre qu'il est possible d'agir. Il y a de l'espoir et il faut lutter contre le discours, répandu dans le monde du cinéma, selon lequel il est impossible d'arrêter un tournage. Certes, la personne mise en cause n'était pas l'un des comédiens principaux, et il n'est pas toujours possible d'agir sur-le-champ, mais le contrat de travail d'un

directeur de production a été suspendu, ce qui n'est pas rien. Nous avons entendu vingt-cinq personnes en trois jours ; l'implication des salariés a été remarquable, tout comme leur désir de parler de leur travail.

Cela étant, comme le disait Marilyn Baldeck, dans la mesure où la parole se libère souvent après le tournage, il est nécessaire que la production mène une enquête même si le contrat de travail est terminé ; nous insistons sur ce point dans les formations pour le CNC. Il ne faut pas s'abriter derrière l'excuse de ne pas savoir : il faut aller au-delà du témoignage et établir les faits, afin de ne plus travailler avec les auteurs de violences sexistes et sexuelles. Ce discours est entendu par un nombre croissant de producteurs : après deux années de formation, les postures sont tout de même un peu plus proactives, même si je reconnais qu'il y a encore peu d'enquêtes.

**Mme Marilyn Baldeck.** Je rappelle que la convention collective du spectacle vivant prévoit noir sur blanc l'obligation de conduire une enquête interne en cas de problème, même après la fin du contrat des personnes concernées. Il existe un mode d'emploi et le SYNDEAC, le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles, met à disposition sur son site internet des ressources pour respecter ces obligations – ce qui serait tout à fait transposable au secteur du cinéma.

Ensuite, je crois que les agresseurs n'ont absolument pas besoin de nos formations pour établir leurs stratégies. Lorsque nous évoquons les faisceaux d'indices ou lorsque nous disons qu'il est possible, pour corroborer le récit d'une victime, d'utiliser un fil WhatsApp même s'il inclut des tiers, ils le savent déjà. Tout comme ils sont au courant que des enregistrements clandestins peuvent être faits. Nous ne leur apprenons rien et la réserve que vous évoquez au sujet des formations ne me convainc pas.

En ce qui concerne l'ostracisation dont peuvent être victimes les personnes qui parlent, ce phénomène n'est pas propre au milieu du cinéma. Cela étant, je conviens qu'il faudrait bien sûr renverser la table. À cet égard, vous nous demandiez, dans votre questionnaire, à partir de quelle durée et grâce à quelles méthodes pédagogiques nos formations sont susceptibles de changer les choses. Le fait est que cela ne repose pas que sur nous, mais sur un amendement en profondeur du système. Un préalable, que j'évoquais, est que les sociétés de production se considèrent bien comme des employeurs.

Je prends un exemple. Il y a quelques semaines, c'est-à-dire avant que l'obligation d'organiser une formation sur les VHSS auprès du collectif de tournage ne devienne une condition du CNC pour obtenir des aides, j'en ai dispensé une pour le compte d'une société. Or après une demi-heure à exposer le cadre réglementaire relatif au harcèlement sexuel au travail, le réalisateur m'a coupé la parole et m'a demandé comment allait ma libido dans un tel carcan réglementaire ! Le problème n'est pas tant ce que cette personne a dit et qui illustre bien ce qu'on peut entendre, y compris en formation, mais l'absence totale de réaction du producteur, qui était présent. Sur l'instant, je me suis dit que ce serait un excellent cas concret dont nous pourrions discuter et que la production allait mettre le holà et donner le la pour le tournage qui démarrait la semaine suivante, mais il ne s'est rien passé. À la pause, la moitié des membres de l'équipe, parmi lesquels de très jeunes comédiens, sont venus me communiquer leur insécurité. Le constat était clair : si le producteur ne réagit pas même quand il est présent, il ne sera pas possible de s'opposer au réalisateur en cas de problème. Cet exemple en dit long.

Je termine en rappelant que nos formations ne sont évidemment pas imperméables à un écosystème politique plus large contre lequel nous devons nous battre. Quand le Président de la République vient au secours de Gérard Depardieu, nous en entendons parler en formation

et cela nécessite du temps de déconstruction alors que nous pourrions l'utiliser pour quelque chose de plus productif. De la même manière, nous devons combattre en permanence la propagande du plus haut sommet de l'État selon laquelle faire quoi que ce soit sur un plateau de tournage ou tout autre lieu de travail constituerait une atteinte à la présomption d'innocence. C'est bien tout un système qui est à revoir, mais cela ne vous étonnera pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est une parfaite conclusion. Je vous remercie infiniment toutes les deux pour ces échanges.

\*

\* \*

**55. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Marine Longuet, assistante réalisatrice, membre du conseil d'administration du collectif 50/50, Mme Catherine Agbokou, médecin responsable du pôle enfant de Thalie Santé, et Mme Isabelle Ecckhout, directrice générale de Thalie Santé (lundi 20 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous reprenons nos auditions sur le thème des mineurs en recevant Mme Marine Longuet, assistante réalisatrice ayant l'expérience de tourner avec des enfants, Mme Catherine Agbokou, médecin responsable du pôle enfant de Thalie Santé, l'organisme de médecine du travail des intermittents du spectacle, et Mme Isabelle Ecckhout, directrice générale de Thalie Santé.

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le cinéma, l'audiovisuel et le spectacle vivant. Nous sommes donc ravis de vous recevoir pour évoquer la protection des enfants du spectacle. Je vous laisserai nous rappeler le rôle de Thalie Santé dans ce domaine, avant d'écouter le bilan que vous tirez de vos pratiques professionnelles respectives.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Marine Longuet, Catherine Agbokou et Isabelle Ecckhout prêtent successivement serment.)*

**Mme Isabelle Ecckhout, directrice générale de Thalie Santé.** Thalie Santé est le service de prévention et de santé au travail de référence des industries culturelles et créatives : spectacle vivant et enregistré, médias, publicité, intermittents du spectacle, mannequins et pigistes. Nous intervenons dans ce secteur depuis 1958. Issu de la fusion de deux services historiques référents, notre organisme a le statut d'une association dotée d'un conseil d'administration paritaire, d'une commission de contrôle et d'une commission médico-technique. Le ministère du travail nous a accordé un agrément en mai 2022 pour cinq ans, conformément à la loi. À ce titre, nous collaborons avec la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) et l'inspection du travail. Nous suivons des salariés classiques en CDI et CDD, mais aussi des populations ayant des contrats plus atypiques comme les intermittents, les enfants, les

mannequins et les pigistes. Nous travaillons en partenariat étroit avec les deux CCHSCT – comités centraux d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail – de l’audiovisuel et du cinéma ainsi qu’avec Audiens, la mutuelle du secteur, et l’Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), organisme collecteur pour les opérations de prévention.

Les industries culturelles et créatives telles que le cinéma sont autorisées par dérogation à employer des mineurs de moins de 16 ans, à condition de prendre des mesures de protection spécifiques, relatives notamment au temps de travail et à l’intimité des plus jeunes. Thalie Santé s’est doté d’un pôle enfant en 1989. Nous disposons depuis 2009 d’un accord étendu pour assurer le suivi et la santé au travail des mineurs de moins de 16 ans en Île-de-France, ainsi que d’une compétence pour coordonner leur suivi sur l’ensemble du territoire. Nos équipes pluridisciplinaires ont aussi pour mission de conseiller et d’accompagner les employeurs dans la prévention des risques professionnels de ces jeunes salariés.

Thalie Santé collabore avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour élaborer, en lien avec la commission médico-technique, le suivi attentif de l’état de santé des enfants du spectacle en tenant compte de la réalité et de la variété des prestations : comédiens pour le cinéma, le théâtre et le doublage de films, artistes de cirque, danseurs, chanteurs. Les enfants sont suivis par un pôle dédié composé de quatre médecins et de deux assistantes, dont Catherine Agbokou est le médecin référent. Chaque année, nous rencontrons en moyenne 1 500 à 1 800 jeunes dans nos locaux, avenue Daumesnil. Je vous propose que le docteur Agbokou vous explique le déroulement de ce suivi.

**Mme Catherine Agbokou, médecin responsable du pôle enfant de Thalie Santé.** Je vous remercie de me donner l’occasion de présenter le travail du pôle enfant.

Donner vie pendant plusieurs semaines à un personnage malheureux, réaliser une chute mal maîtrisée, embrasser un partenaire, contracter le paludisme lors d’un tournage, faire l’objet d’un dénigrement ou d’un engouement sur les réseaux sociaux, travailler dans un environnement toxique sont autant de risques et de situations qui peuvent rapidement se transformer en faits de violence et compromettre la sécurité et le bien-être des enfants.

Les enfants qui travaillent dans les industries culturelles et créatives encourent des risques multiples. Le législateur en a conscience et exige qu’un médecin ou un pédiatre les reçoive en consultation préalable avant la délivrance d’une autorisation exceptionnelle de travail, dérogoire au cadre réglementaire.

En collaboration avec les tutelles et les partenaires sociaux, Thalie Santé répond à ces enjeux en renforçant la protection de ces jeunes travailleurs. C’est dans cette dynamique qu’a été créé un centre national expert, le pôle enfant. Il vise à offrir un suivi spécialisé allant au-delà des préconisations du législateur. Conformément à nos agréments, il est destiné aux productions domiciliées en Île-de-France ; toutefois, quel que soit le lieu de résidence des enfants, nous nous engageons à les rencontrer par l’intermédiaire de nos services partenaires en région. Chaque année, environ 1 800 enfants bénéficient de ce suivi.

Notre intervention débute lorsque la production dépose un dossier au nom du mineur sur la plateforme Enfants du spectacle – autrement dit, nous intervenons une fois que le casting est terminé. La première mission des médecins du pôle est d’analyser le scénario ou le projet pour identifier les dangers potentiels et établir une cartographie des risques. Je tiens à souligner que ces médecins sont indépendants et n’ont aucun lien de subordination avec les productions. S’ils jugent la maîtrise des risques modérée ou insuffisante, ils sollicitent des compléments d’information auprès des productions et leur conseillent des aménagements et des adaptations. On peut estimer que 25 % à 30 % des dossiers nécessitent des réajustements pouvant aller

jusqu'à la suppression du rôle, s'il ne peut pas être adapté à un enfant. Il nous semble nécessaire de soutenir les productions dans cette démarche qu'elles jugent souvent contraignante – perception qui s'explique par leur méconnaissance des questions de santé et de sécurité, encore plus complexes s'agissant d'enfants, et par les dépenses correspondantes.

Au-delà des employeurs, nous sommes aussi le conseil de l'enfant et de sa famille en matière de santé physique, émotionnelle et psychologique. Après le casting, mais avant le premier jour de tournage, l'enfant et ses parents bénéficient d'une consultation avec un médecin du pôle. Celui-ci juge du nombre de visites nécessaires pour rendre un avis et pourra reconvoquer l'enfant pendant le tournage. Dans les situations complexes, il peut solliciter l'évaluation complémentaire d'une psychologue.

Il est important de rappeler que le premier conseil de l'enfant est ses parents. Lors des visites, nous constatons régulièrement qu'ils manquent d'informations sur les scènes que leur enfant devra interpréter, au-delà de celles qu'il a jouées lors du casting. Ils ont rarement eu accès au scénario. À cela s'ajoute une méconnaissance du contexte légal : temps de travail, logistique, présence d'un proche sur le plateau, hébergement quand le tournage est éloigné du domicile... L'information des parents est cruciale. Pour le moment, elle repose principalement sur les productions. Il serait pertinent d'engager une réflexion en la matière, voire de développer des modules d'information modernes, accessibles aux familles, placés de préférence sous l'égide des tutelles.

Le défi à relever en 2025 est de concilier l'idéal de sécurité avec la réalité des ressources. Un travail d'intelligence collective, transversale et multipartite est en projet, à l'instar de celui qui a été réalisé en 1989, afin d'alimenter la négociation à laquelle les partenaires sociaux prendront prochainement part, à l'issue de celle qui est en cours sur l'assurance chômage des intermittents du spectacle – notez que pour la première fois, un volet spécifique est consacré aux enfants.

En tant que service de santé, nous aspirons à une offre graduée pour l'ensemble des enfants du spectacle, déclinée en trois strates : offre de proximité, offre de recours et offre experte. Plutôt que d'investir des moyens experts là où ce n'est pas nécessaire, nous devons renforcer notre présence – visites médicales et visites de terrain – dans les 10 % de situations complexes. Les parcours doivent être plus diversifiés mais aussi plus lisibles pour les professionnels et les usagers, et l'offre doit être répartie équitablement sur l'ensemble du territoire.

Pour aller plus loin, nous pourrions imaginer un « lab enfant », sorte de think tank spécialisé dans le travail des enfants du spectacle qui réaliserait des études quantitatives et qualitatives et organiserait des ateliers et master class pour soutenir les professionnels.

**Mme Marine Longuet, assistante réalisatrice.** Je souscris à la préconisation du docteur Agbokou de développer une intelligence collective et transversale. Je suis pour ma part assistante de réalisation depuis une quinzaine d'années et membre du conseil d'administration du Collectif 50/50. J'interviens ici en tant que technicienne du cinéma pour éclairer les questions relatives au travail des enfants, mais aussi en tant que citoyenne mobilisée face aux turbulences que traverse l'industrie du cinéma.

La première session de votre commission d'enquête, l'année dernière, m'a incitée à interroger mes propres pratiques et à enquêter sur les ressources disponibles. Comment un enfant est-il pris en charge tout au long du tournage et jusqu'à la diffusion du film ? Je me suis rapprochée de plusieurs associations et professionnels – notamment du docteur Agbokou, que je remercie – pour réfléchir collectivement à ces questions. Cette simple concertation nous a

permis d'obtenir de nombreuses avancées et de rehausser le degré de prévention à l'égard des mineurs sur les plateaux. Nous avons toutefois besoin de davantage de moyens. De nombreux outils sont mis à la disposition de l'industrie du cinéma pour lutter contre les violences – harcèlement, violences sexuelles... –, mais encore faut-il que les professionnels les digèrent et intègrent ces profonds changements de leurs pratiques. Pour cela, nous avons besoin de l'aide précieuse de personnes formées, de médecins et de spécialistes. C'est la raison pour laquelle j'ai convié Thalie Santé à notre réflexion : nous avons besoin d'air frais et d'un regard expert sur l'enfant, sa psychologie et ses risques de santé. Ce n'est pas en restant entre nous que nous résoudrons des problèmes qui se posent depuis des années.

En tant que responsable enfant sur les plateaux, je ne suis pas confrontée aux mêmes responsabilités ni aux mêmes enjeux que l'employeur ; je ne suis pas là pour satisfaire le réalisateur mais pour m'assurer que l'enfant comprend ce qu'il vit, pour entretenir le lien avec sa famille et, si nécessaire, pour solliciter les institutions susceptibles de l'aider.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous appelez à moduler les moyens en fonction des besoins. Pourriez-vous nous en dire plus ? Quelle place occupent les visites préalables dans l'organisation que vous appelez de vos vœux ?

**Mme Catherine Agbokou.** Nous lisons l'ensemble des dossiers mais nous n'intervenons que sur 30 % d'entre eux, quand nous jugeons la maîtrise du risque insuffisante. En revanche, nous recevons en consultation 100 % des enfants, pour tous les dossiers. C'est nécessaire dans le contexte actuel, car les parents ne sont pas suffisamment informés ni outillés.

À l'avenir, si les parents et les enfants avaient un niveau d'information suffisant, nous pourrions délivrer la majorité des autorisations sur la base des seuls dossiers – qui comporteraient notamment une attestation de suivi médical, de vaccination à jour, etc. En parallèle, il faudra redoubler de pédagogie auprès des jeunes et de leur famille. Lors de l'inscription à l'agence de casting, ils pourraient ainsi visionner une vidéo sur le caractère exceptionnel de l'activité, les horaires, la présence d'un parent sur le tournage, etc. Cela ferait gagner du temps à tout le monde et constituerait un saut qualitatif par rapport à la situation actuelle. Toutes ces consultations évitées nous permettraient de consacrer davantage de temps aux dossiers complexes et aux visites de terrain afin de nous assurer que les mesures de protection primaire annoncées par l'employeur sont bien appliquées – l'expérience nous apprend en effet que tel n'est pas toujours le cas. Nous avons malheureusement désinvesti ce champ, qui fait pourtant partie de nos missions, car nous sommes absorbés par les consultations obligatoires qui conditionnent le lancement des projets.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour bien comprendre, vous réalisez les visites médicales obligatoires par délégation de la médecine du travail ?

**Mme Catherine Agbokou.** Oui. Thalie Santé est le service de médecine du travail pour ce secteur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il me paraîtrait effectivement pertinent de moduler les interventions en vous concentrant sur les cas les plus lourds.

J'en viens à l'importante question des parents. Vous proposez que les agences de casting aient l'obligation de les informer, mais encore faudra-t-il s'assurer que cette mission est bien remplie. Vous préconisez aussi que l'information soit à la charge des tutelles, c'est-à-dire du ministère de la culture, j'imagine. De quels outils pédagogiques pourrait-il s'agir ? Un

site internet suffirait-il, et si oui, comment valider que les parents ont bien pris connaissance des informations ?

Par ailleurs, rencontrez-vous des parents qui vont au-delà de la volonté de leur enfant ? Vous arrive-t-il de leur demander s'ils sont sûrs que leur enfant a vraiment envie de jouer un rôle et de passer son temps sur les tournages ? Quelle est votre marge de manœuvre vis-à-vis de ceux qui manifestent une ambition obsessionnelle pour leur enfant ?

**Mme Marine Longuet.** On peut évidemment s'interroger sur les raisons pour lesquelles des parents veulent que leur enfant fasse du cinéma ; il y en a de bonnes et de moins bonnes.

Thalie Santé n'examine le dossier du mineur qu'après son embauche. Pour en arriver là, l'enfant a pu passer par une agence de casting ou par des connaissances qui travaillent dans le cinéma. Cela se déroule le plus souvent à Paris, et le parcours est balisé. L'enfant rejoint ensuite le tournage en région auprès de techniciens recrutés depuis la capitale, d'où un premier morcellement dans l'organisation. Pour protéger l'enfant, il est essentiel d'éviter ce morcellement de l'équipe de tournage. Si nous renforçons la discussion entre l'équipe technique et Thalie Santé en dehors d'un cadre souvent perçu comme contraignant par l'équipe de tournage, les enfants seraient mieux accueillis sur les plateaux et mieux pris en charge.

Les visites médicales proposées par Thalie Santé à Paris sont effectuées par des médecins spécialisés dans l'accueil des intermittents, qui savent comment fonctionne un tournage. Mais quand elles sont déléguées à un centre affilié en région, elles sont conduites par des médecins qui ne connaissent pas le cinéma et ne sont pas en mesure de poser les bonnes questions – nous en avons longuement parlé avec le docteur Agbokou.

L'équipe de tournage est pressée par les délais ; c'est la cavalcade pour que les enfants soient embauchés, qu'ils passent leur visite et que le tournage débute à temps. Au moment de la visite, les parents ont peut-être rencontré le réalisateur et la production une fois, pas plus. Il faut renforcer l'information et la transparence en amont et s'assurer que les parents ont déjà pu poser une liste de questions.

J'ajoute que si l'équipe de casting choisit l'enfant, son dossier administratif d'embauche est constitué par un assistant de production qui n'est pas en relation avec elle, d'où une discontinuité avec les parents et une perte d'informations – concernant par exemple la structure familiale du jeune, dont il faut tenir compte. L'équipe de production et les techniciens doivent y prendre garde. Quand je suis encadrante enfant, je propose aux productions de réaliser moi-même le dossier d'embauche : j'appelle l'école, j'écris au rectorat, je contacte les deux parents... Je constitue ainsi une base d'informations que je transmets à l'équipe. Pour l'anecdote, certaines productions n'appellent que la mère, jamais le père, en vertu du biais sexiste selon lequel la maman s'occupe de tout. Il faut au contraire solliciter systématiquement les deux parents. Nous devons questionner tous ces détails pratiques pour faire bouger les lignes et créer une continuité dans le suivi de l'enfant. Le contact avec le cadre d'embauche et la première visite médicale doivent être appréhendés de manière plus collective.

**Mme Isabelle Ecckhout.** J'aimerais revenir sur la question des moyens. Nous comptons quatre médecins entourés d'une équipe pluridisciplinaire. C'est insuffisant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce n'est pas beaucoup, en effet.

**Mme Catherine Agbokou.** On pourrait imaginer que les parents et l'enfant aient accès à un module d'information au moment où le producteur dépose le dossier du mineur sur la plateforme Enfants du spectacle. Ce module pourrait être composé de quelques vidéos et questions ; une fois créé, il serait facilement duplicable. Ce serait une sécurité supplémentaire pour les enfants qui ne sont pas inscrits dans une agence de casting. Nous devons y réfléchir collectivement.

La question du désir de l'enfant est primordiale. Un enfant qui participe à un, deux ou trois projets ne se destine pas forcément à embrasser une carrière d'acteur professionnel. C'est pourquoi nous lui posons la question avant de délivrer l'autorisation pour chaque projet. La consultation est un moment privilégié qui a lieu après le casting, ce qui fait disparaître la pression liée à l'incertitude d'être choisi et donne aux parents et à l'enfant la possibilité de revoir leur positionnement, voire d'exprimer leur gêne vis-à-vis de certains dangers. Si l'enfant était d'accord, au moment du casting, pour qu'on lui rase la tête, mais qu'il semble moins enthousiaste en consultation, nous demanderons à la production s'il est possible d'y renoncer ou de recourir à des effets spéciaux. Nous demandons également à l'enfant ce qu'il connaît du projet, s'il l'a lu, s'il a eu accès à ses scènes, qui il a rencontré ; quand l'enfant ne sait pas dans quoi il s'engage, nous avons des doutes sur son désir réel.

Il existe effectivement des parents proactifs, voire encombrants. Nous exerçons notre vigilance envers tous les enfants, mais plus particulièrement les tout-petits, car la présence d'un enfant de deux ans et demi sur un plateau de tournage relève forcément du désir parental. La question porte moins sur l'existence de ce désir que sur son intentionnalité : y a-t-il des éléments de toxicité dans la volonté d'exposer son enfant ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous dites intervenir après la signature du contrat de travail. Cela ne pose-t-il pas problème ? Je comprends qu'il soit complexe de faire passer la visite médicale en amont, mais il ne serait pas incongru de se demander si l'enfant est apte avant la signature du contrat.

De même, le contrat de travail est déjà signé quand le producteur dépose sa demande sur la plateforme Enfants du spectacle. Ne pourrait-on pas envisager une information préalable à la signature du contrat pour les parents ? Si mon enfant tournait dans un film, je voudrais être sûr de ce qu'il va faire sur le tournage avant de signer son contrat.

**Mme Isabelle Ecckhout.** En tant que médecine du travail, nous intervenons dans le cadre du lien contractuel, c'est-à-dire après la signature du contrat.

La médecine du travail en France est financée *per capita* pour les CDI et les CDD, mais pas pour les intermittents du spectacle, y compris les enfants ; pour ces derniers, les moyens sont inférieurs car le financement correspond à un pourcentage de la masse salariale. Une négociation est en cours entre les partenaires sociaux pour réviser l'accord de 2009. Des moyens supplémentaires nous permettraient de faire davantage.

Concernant l'utilisation des nouvelles technologies à des fins de prévention, nous préparons une formation en e-learning destinée aux intermittents, qui pourrait être adaptée aux enfants du spectacle.

**Mme Catherine Agbokou.** Nous intervenons effectivement une fois que le contrat est signé. Cela pose une difficulté. Pour qu'un dossier déposé sur la plateforme Enfants du spectacle soit considéré comme recevable, il faut respecter certains attendus. Pourtant, lors de la dernière commission à laquelle j'ai participé, deux dossiers avaient été déposés sans scénario. Les producteurs ont tendance à considérer le dépôt du dossier comme un exercice

fastidieux et accessoire dont l'issue est imprévisible, par méconnaissance de notre travail et des risques professionnels auxquels sont exposés les enfants. Alors, comme un élève moyen, ils se désinvestissent en espérant quand même passer la barre.

Il est parfois compliqué de faire la part entre le désir de l'enfant et celui des parents. Le plus souvent, le désir vient de l'enfant et les parents ont seulement envie de bien faire. L'univers du spectacle jouit d'une certaine popularité ; il y a un casting, il faut être choisi... De ce fait, contrairement à ce qui se passe pour d'autres activités extrascolaires, un lien de subordination implicite avec la production empêche les parents de poser des questions pratiques sur les horaires et l'organisation du travail. On se dit que c'est une grande maison, qu'elle a bonne réputation, et l'on fait confiance même si on n'a pas lu le scénario. Cela peut être préjudiciable aux enfants. C'est pourquoi l'espace indépendant et neutre que nous représentons permet, entre les deux tempêtes que sont le casting et le tournage, de questionner les choses sans jouer sa place.

**Mme Marine Longuet.** Un avenant à la convention collective du cinéma a été signé au Festival de Cannes l'année dernière pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles : les contrats contiennent désormais des paragraphes dans lesquels les comédiens détaillent ce qu'ils acceptent ou non, par exemple lors des scènes de nu. Ce n'est pas le cas pour les enfants, pour lesquels le projet de contrat de travail déposé sur le bureau de la DRIEETS valide le nombre de journées de travail, mais pas les actions en plateau. J'ignore pourquoi. Le contrat n'est donc ni un outil de compréhension pour les parents, ni l'occasion de questionner les employeurs.

L'analyse des risques du scénario, dont nous parlions tout à l'heure, n'est jamais réalisée par une personne spécialisée dans l'enfance. Or, en l'absence de contrat précis, c'est cette analyse qui définit les actions nécessitant un contexte particulier.

Puisque la commission d'enquête a vocation à proposer des solutions, il me semble important que les producteurs et les réalisateurs s'impliquent dans le dépôt de ces dossiers qui contiennent des éléments clés. Actuellement, ils sont souvent rédigés par des stagiaires.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je me pose la question du suivi des enfants après le tournage. Un lien est-il conservé au cas où des troubles se déclencheraient ultérieurement en réaction à un événement problématique sur le plateau ? A-t-on des chiffres sur la fréquence des contrats chez les enfants ? Pour les majeurs, acteur est un métier, mais pas pour les enfants ; certains ne veulent plus continuer après une expérience négative.

**Mme Catherine Agbokou.** Si nous trouvons qu'un projet est particulièrement complexe, nous proposons de revoir l'enfant pendant, voire après le tournage, pour s'assurer que tout va bien. Nous nous appuyons en cela sur notre psychologue. Cependant, nous ne suivons pas l'enfant pendant des années. C'est un suivi de court terme.

J'ajoute que le contrat de travail court jusqu'à la réalisation du film, lequel a une deuxième vie au moment de la promotion. Or les engagements des enfants en matière de promotion ne sont pas contractualisés. C'est pourtant un moment de grande fragilité : tout ce que l'on dit d'eux, en positif comme en négatif, notamment sur les réseaux sociaux, est amplifié par le fait qu'ils sont en cours de construction. Le risque est que l'on assimile l'enfant à son personnage, en particulier quand le film traite d'un sujet polémique. Cela peut être extrêmement dommageable. Nous l'aidons à bien faire la part des choses.

Actuellement, les données sur le suivi des enfants sont pauvres. De nombreux enfants n'ont qu'une seule expérience de tournage et il est difficile de discerner ceux qui ont rencontré

un problème de ceux qui sont simplement passés à autre chose ou n'ont pas été retenus ultérieurement lors des castings. Contrairement aux professionnels, pour lesquels une interruption de carrière est souvent le signe d'une cassure, les enfants sont en construction développementale ; la définition de la stabilité n'est pas la même.

Certains dossiers examinés par la commission sont très bien construits. Nous constatons qu'ils sont issus soit de productions dans laquelle une personne fait de l'enfance son cheval de bataille, soit de coproductions avec des pays européens qui s'appuient sur d'autres modèles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il faut que le mieux-disant s'applique.

**Mme Catherine Agbokou.** Il serait intéressant qu'un observatoire creuse la question en s'appuyant sur des données et en détaillant les meilleures pratiques. Ce type d'enquête nécessite des moyens financiers.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je me pose une question sur le droit moral de l'enfant. L'engagement contractuel pris par les parents d'une adolescente de 15 ans tombe-t-il une fois que celle-ci est majeure ? Nous allons nous pencher sur ce cadre légal.

Depuis mai dernier, il est obligatoire qu'un référent ou un coach accompagne les enfants. Quel lien avez-vous avec ce professionnel ? Pourrait-il vous aider à constituer les dossiers ou à assurer un rôle d'information et de suivi auprès des parents ? Devrait-il être certifié par vos services ?

**Mme Marine Longuet.** Le bien-être des enfants pendant et après le tournage dépend entièrement de l'éthique des membres de l'équipe et de leur volonté de prendre des nouvelles. Thalie Santé et la DRIETS nous demandent seulement de prouver l'existence d'un suivi scolaire, par exemple en fournissant les factures d'Academia, et nous n'avons aucune obligation de rédiger un rapport sur le déroulement du tournage. J'ai récemment pris l'initiative d'adresser une note de fin de tournage aux directeurs de production, lesquels ne se soucient d'ailleurs pas toujours de savoir qui s'occupe des mineurs sur le plateau.

Il est nécessaire que les encadrants des enfants aient un lien avec la personne qui dépose les dossiers. Il serait souhaitable qu'ils détiennent une certification, par exemple le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA). Toutefois, l'essentiel est que le référent ait une bonne connaissance du plateau pour résister aux pressions du réalisateur ou de la production. Quand on a vingt ans, il n'est pas évident de dire non, *a fortiori* sur un tournage – cela fait quinze ans que je suis assistante de réalisation et je commence tout juste à savoir dire non au réalisateur car j'ai le soutien de la production et de l'équipe. L'enfant ne doit jamais être placé dans une relation unilatérale avec un réalisateur ou un producteur.

Enfin, il faut faire la différence entre les encadrants et les coachs enfant ; ces derniers ont une obligation de réussite : la bonne interprétation du rôle. La mission des encadrants est différente. Séparer les pouvoirs permet de garantir un contexte bienveillant.

**Mme Catherine Agbokou.** Je partage en tout point les remarques de Mme Longuet.

Nous avons une place à prendre dans la formation et l'accompagnement. Actuellement, dans le milieu du cinéma, personne n'est formé aux risques professionnels touchant les enfants : ni les techniciens, ni la production, ni même les coachs. Les personnes au contact de l'enfant devraient maîtriser un bagage minimum. Celui-ci pourrait faire l'objet d'une certification dont les modalités restent à définir. Sans cela, on ne peut pas faire de

prévention. Améliorer la formation, c'est améliorer la qualité des dossiers car les productions pourront s'approprier le sujet. Je tiens à signaler que certains dossiers actuellement déposés sur la plateforme sont de bonne qualité.

Nous serions preneurs d'un retour des coaches et des référents sur ce qui s'est passé pendant le tournage. Cela nous permettrait de revoir l'enfant si nécessaire et nous aiderait à détecter des signes à l'avenir. Le cadre actuel ne nous permet pas de demander aux productions d'investir du temps et de l'argent pour ce faire ; il faudrait les y encourager. Nous nous appuyons sur des retours informels qui reposent sur la bonne volonté et l'engagement éthique de certains professionnels.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Puisque vous appelez à moduler votre offre, pourrait-on envisager que certains projets fassent l'objet d'une obligation d'accompagnement renforcée : contacts réguliers avec la production, point hebdomadaire lors des longs tournages... ?

**Mme Catherine Agbokou.** Ce serait à creuser, même si un point hebdomadaire n'est peut-être pas nécessaire. N'étant pas sur le terrain, nous aimerions avoir un retour de la part de la personne chargée de la sécurité et du bien-être de l'enfant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour ces échanges. Si vous le souhaitez, vous pouvez nous faire parvenir des éléments écrits complémentaires ou des questions jusqu'à la fin du mois de février. Nous les examinerons avec attention. Le rapport sera publié au mois d'avril.

\*

\* \*

**56. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Olivier Mantei, directeur général de la Cité de la musique – Philharmonie de Paris, et Mme Sarah Koné, directrice déléguée en charge de la responsabilité sociétale, M. Guillaume Lamas, directeur général de l'Orchestre national des Pays de la Loire, M. Enrique Thérain, délégué général de l'orchestre Les Siècles, et Mme Charlotte Ginot-Slacik, directrice de l'Orchestre français des Jeunes (lundi 20 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons M. Olivier Mantei, directeur général de la Cité de la musique-Philharmonie de Paris et Mme Sarah Koné, directrice déléguée notamment en charge de la responsabilité sociétale ; ce jeune établissement public industriel et commercial (EPIC) accueille l'Orchestre de Paris, formation symphonique, ainsi qu'un chœur. Nous recevons aussi M. Guillaume Lamas, directeur général de l'Orchestre national des Pays de la Loire, qui se produit à Angers et à Nantes, ainsi que M. Enrique Thérain, délégué général de l'orchestre Les Siècles – cet ensemble, créé en 2003 sous une forme associative, bénéficie du soutien du ministère de la culture, des départements dans lesquels il est en résidence et de mécènes privés. Mme Charlotte Ginot-Slacik est directrice de l'Orchestre français des Jeunes (OFJ), un orchestre symphonique-école fondé en 1982 à l'initiative de l'État, accueillant chaque année une centaine de jeunes issus des conservatoires et des écoles dans le but d'assurer leur professionnalisation. M. Pierre Brouchoud, enfin, est directeur général de l'Orchestre national d'Île-de-France (ONDIF).

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment. La musique n'étant hélas pas épargnée par les violences pour des raisons qui ont déjà été exposées ici et dont vous avez sans doute connaissance, nous nous intéressons aux mesures que vous avez adoptées pour lutter contre les violences morales, sexistes et sexuelles au sein de vos organismes respectifs ainsi qu'au bilan que vous en tirez.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Olivier Mantei, Mme Sarah Koné, M. Guillaume Lamas, M. Enrique Thérain, Mme Charlotte Ginot-Slacik et M. Pierre Brouchoud prêtent successivement serment.)*

**M. Olivier Mantei, directeur général de la Cité de la musique-Philharmonie de Paris.** L'activité de la Philharmonie de Paris est totalement dédiée à la musique selon une approche transversale : l'établissement compte des salles de concert, un musée, un pôle éducatif, un orchestre, des chœurs, un département du savoir, une médiathèque et une maison d'édition. Sa mission inclut l'accessibilité, le fait de s'adresser à de nouveaux publics, de veiller à leur renouvellement et de se tourner vers les différentes générations. Toutes les musiques y sont représentées, mais particulièrement la musique classique.

Celle-ci est singulièrement concernée par la question des violences et du harcèlement, pour plusieurs raisons. La première est qu'à la figure tutélaire de l'artiste et du chef, traditionnellement très présente, peut être associée l'idée de son impunité. S'y ajoute la surreprésentation des hommes. Vient ensuite la proximité qu'induit l'activité artistique sur les plateaux, sur les scènes et dans les coulisses : un orchestre, c'est un groupe d'artistes. Enfin, la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un peu confuse dans ce milieu : il y a les tournées et les après-concerts, et la proximité entre les activités diurnes et nocturnes.

Pour toutes ces raisons, nous sommes à la fois très concernés et vigilants. Il y a deux ans, nous avons souhaité créer une direction déléguée chargée de ces questions, présente de façon transversale dans tous les comités décisionnaires : les comités de direction bien sûr, mais aussi artistiques. Chaque décision artistique s'accompagne ainsi d'une attention spécifique à cette question. Nous avons engagé un certain nombre d'actions visant la prévention, le recensement et le traitement des violences et du harcèlement.

Il nous semble que nous avons fait de grands progrès en la matière. Il nous reste cependant du chemin à parcourir s'agissant en particulier de l'activité artistique, du fait de la coexistence au sein de la Philharmonie de statuts très différents. Les musiciens permanents sont soumis de fait aux mêmes procédures que le reste de l'entreprise. Les orchestres résidents sont totalement autonomes et autogérés : nous n'y intervenons pas. S'agissant des artistes en contrat à durée déterminée qui sont présents régulièrement et pour de longues périodes, ils bénéficient des mesures que nous avons instaurées au sein de la Philharmonie. Ceux pour qui nous pouvons améliorer les choses, ce sont les artistes présents ponctuellement et les orchestres extérieurs qui viennent pour une journée ou une soirée, et qui disposent de leurs propres règles et procédures : nous travaillons pour eux à l'élaboration de chartes. Compte tenu de l'augmentation du nombre de spectacles, nous avons eu recours pour certaines scènes

particulières à un contrôle d'intimité, dont le besoin se fait sentir de manière évidente dans certains spectacles.

Nous nous inspirons aussi des mesures que nous avons mises en œuvre dans le cadre du projet Démos, qui réunit cinquante orchestres de jeunes dans toute la France. Compte tenu du jeune âge du public concerné, et parce que nous avons été confrontés à des problèmes, nous avons pris dans ce cadre des mesures particulières et allons jusqu'à demander un extrait de casier judiciaire à chacune des personnes que nous employons.

La libération de la parole est importante, bien sûr, mais il faut avant toute chose réduire les risques de violences – y compris vis-à-vis du public, en instaurant par exemple des *safe zones* pour le public debout. Il s'agit que l'information circule, que les référents soient opérationnels et les mesures adoptées efficaces, mais aussi et surtout que le harcèlement ne puisse se produire.

**Mme Sarah Koné, directrice déléguée auprès de la direction générale de la Philharmonie de Paris, en charge de la responsabilité sociétale.** La complexité du modèle de la Philharmonie nous incite, au-delà des outils que l'on connaît déjà, à être inventifs quant au format des dispositifs d'accompagnement, afin de nous adapter à la diversité des publics et populations qui fréquentent l'établissement – usagers, forces permanentes, musiciens de passage, techniciens intermittents de passage – et à leur temps de présence sur place.

**M. Olivier Mantei.** Nous agissons aussi pour l'égalité hommes-femmes et la parité au sein de la Philharmonie, en organisant par exemple le concours La Maestra. Nous obtenons en la matière des résultats sensibles, même s'il y a encore du travail : on compte aujourd'hui entre 21 % et 26 % de cheffes d'orchestre, contre 4 % en 2017. Et les femmes représentent désormais 39 % des compositeurs contemporains, une part enfin significative, alors qu'elles étaient très peu nombreuses auparavant.

**M. Guillaume Lamas, directeur général de l'Orchestre national des Pays de la Loire.** L'Orchestre national des Pays de la Loire est composé de quatre-vingt-dix-sept musiciens permanents, recrutés sur concours à l'échelon national et international, et d'un chœur amateur d'une soixantaine de chanteurs. Sa structure est celle d'un syndicat mixte au sein duquel siègent la région, les métropoles de Nantes et d'Angers et les départements de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire et de la Vendée.

En 2023, l'effectif s'établissait à 132 salariés permanents ; nous avons en outre signé plus de 1 900 contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), pour un total de 26 000 heures d'intermittence. Les femmes représentent 48 % de l'effectif, et le budget annuel atteint environ 12 millions d'euros. L'orchestre a pour spécificité une double implantation : son siège social est à Nantes, son siège administratif à Angers. Les musiciens, divisés en deux formations d'une cinquantaine de musiciens chacune, se répartissent entre les deux villes, tout comme le personnel administratif et technique.

Cette organisation permet à l'orchestre de se conformer à l'une de ses missions principales : rayonner dans l'ensemble du territoire régional grâce à une programmation symphonique, lyrique – en partenariat avec Angers Nantes Opéra – et chambriste. Au total, il propose chaque année plus de 150 concerts. La moitié du public a moins de 50 ans et le nombre d'abonnés a atteint 7 000 cette saison. Nous prêtons une attention particulière au jeune public grâce à une politique tarifaire dynamique : les jeunes de moins de 25 ans peuvent aller à un concert pour 3 euros la place.

Chaque saison, nous invitons une vingtaine de cheffes et chefs d'orchestre à venir collaborer avec nos musiciens, aux côtés de notre directeur musical Sascha Goetzel.

L'orchestre dispose d'une délégation de l'intersyndicale, d'une délégation de salariés élus, d'un comité social territorial (CST) composé également de salariés élus, d'une cellule d'assistants de prévention, enfin d'une cellule de référents égalité femmes-hommes.

Nous avons instauré plusieurs dispositifs de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), notamment des formations destinées aux encadrants et aux personnels. Les quatre salariés référents égalité – pour 127 équivalents temps plein (ETP) –, issus du personnel administratif et musicien, suivent des formations spécifiques, relatives notamment à l'accueil des signalements. Nous disposons d'un plan égalité femmes-hommes et un protocole interne de signalement est en cours de rédaction.

Nous faisons beaucoup d'affichage dans nos locaux au sujet des cellules d'écoute et nous en avons créé une, animée par une psychologue du travail et rattachée au centre de gestion. Chaque année, elle restitue à la direction, aux représentants du personnel, à l'intersyndicale et aux assistants de prévention un bilan de l'ambiance de travail et du climat social.

Comme employeur du spectacle vivant, enfin, notre équipe dirigeante participe aux sensibilisations organisées régulièrement pour les professionnels du secteur, dont la prochaine session se tiendra le 29 juillet.

**M. Enrique Thérain, délégué général de l'orchestre Les Siècles.** L'orchestre Les Siècles, fondé par François-Xavier Roth en 2003, est une association loi 1901. Non permanent, il organise une soixantaine de concerts par an avec un effectif moyen de soixante-dix musiciens intermittents, engagés projet par projet. Depuis sa création, il fonctionne de façon collégiale : le recrutement des musiciens se fait par cooptation. Ce modèle est inspiré de celui du Mahler Chamber Orchestra, en Allemagne, même s'il serait exagéré de parler dans notre cas d'autogestion. L'orchestre emploie sept salariés permanents sur des postes administratifs. Son financement est majoritairement assuré par des fonds privés, puisqu'il repose à 90 % sur des ressources propres et à 10 % sur des subventions.

Le 22 mai 2024, un article du *Canard enchaîné* évoquait des messages téléphoniques à caractère sexuel envoyés par notre directeur artistique, François-Xavier Roth. Je me réjouis de pouvoir évoquer les mesures que nous avons adoptées avant cette date et celles que nous avons instaurées depuis. Avant la parution de l'article, nous avons nommé deux référents VHSS en interne, défini des protocoles, communiqué vis-à-vis de l'ensemble des musiciens en mentionnant la cellule d'écoute Audiens. Après cette date, nous avons déclenché une enquête interne diligentée par deux avocates assermentées du cabinet VingtRue, spécialistes l'une de droit pénal et l'autre de droit du travail, risques psychosociaux (RPS) et harcèlement. Nous avons également renforcé les protocoles VHSS déjà en œuvre.

D'autres chantiers sont en cours. Le fait d'avoir un chef d'orchestre unique est évidemment remis en cause. Nous travaillons aussi à installer un comité social et économique (CSE), sachant que l'intermittence de nos musiciens soulève la question de la composition du collège électoral ; nous étudions ce point avec la CGT, le but étant que les musiciens présents 1 500 heures par an soient davantage représentés que ceux qui ne font qu'une intervention de 2 heures dans l'année. Nous mettrons enfin en œuvre dès 2025 toutes les préconisations faites par les avocates à l'issue de l'enquête interne.

Comme l'a souligné Olivier Mantei, la musique classique fonctionne de façon très pyramidale. C'est vrai dans l'exercice de l'art, où les relations hiérarchiques – chef et solistes, puis chefs de pupitre, enfin musiciens du rang ou tuttiistes – peuvent entraîner des abus de pouvoir. C'est vrai aussi dans la filière en elle-même, où on observe une concentration des moyens, des artistes et des médias sur quelques institutions au niveau mondial et le développement d'un *star system* international autour des grands chefs d'orchestre. La liberté de parole s'en trouve réduite lorsqu'il s'agit d'évoquer le haut de la pyramide, d'autant plus que ce mouvement s'accompagne d'une précarisation de la base – non seulement des intermittents, mais aussi des permanents, dont les emplois sont eux aussi menacés ; et ce drame que vit le monde de la culture s'accroît en 2025.

Je corrobore aussi les propos d'Olivier s'agissant de la vie des orchestres : des VHSS peuvent évidemment se produire lors des pots d'après-concert, ce qui doit nous conduire à une plus grande vigilance lors de ces moments. Cette question fait l'objet d'une discussion un peu compliquée en interne, car elle touche à la vie privée ; il nous faudra la résoudre de façon collective.

**Mme Charlotte Ginot-Slacic, directrice de l'Orchestre français des Jeunes.** L'Orchestre français des Jeunes est le seul orchestre national de formation en France. Il recrute de jeunes musiciens dans tout le territoire, issus de l'enseignement initial comme supérieur ; certains sont donc majeurs, d'autres mineurs. L'OFJ a été créé par l'État, qui est toujours son principal soutien. Il a formé à l'orchestre plus de 3 500 étudiants, qui sont pour la plupart devenus musiciens professionnels. De fait, il infuse forcément les orchestres français. Il est donc très important pour nous qu'il préfigure l'orchestre de demain : l'excellence musicale doit aller de pair avec un collectif conscient des évolutions sociales, qui ressemblera à la société dans sa diversité et qui sera engagé dans son territoire. Ce travail est mené depuis plusieurs années avec le conseil d'administration et la présidence. Il modifie, je crois, notre écosystème de travail.

L'OFJ a plusieurs spécificités, dont certaines peuvent constituer des facteurs de risque et expliquer le choix que nous faisons sur le terrain des VHSS. Son effectif est renouvelé chaque année et il fonctionne par sessions intensives en creux de la scolarité des étudiants, en général pendant les vacances scolaires. Ces sessions réunissent nuit et jour, dans le cadre d'une résidence de travail, l'ensemble de l'orchestre, les équipes pédagogiques, les formateurs – qui sont des solistes issus des orchestres français – et les autres encadrants. C'est à la fois un orchestre de formation, dont la dimension pédagogique est centrale, et un orchestre qui se produit chaque année, notamment au fil de tournées internationales ou nationales. Il est donc essentiel de veiller à ce que les jeunes musiciens soient en parfaite sécurité, mais aussi à ce qu'ils intègrent le plus tôt possible que certains comportements ne sont pas tolérables et ne peuvent être justifiés ni par la convivialité, ni par l'intensité du travail, ni par le sentiment d'excellence. L'OFJ est particulièrement mobilisé en matière de parité et de diversité. La nomination à sa tête d'une cheffe d'orchestre comme directrice musicale, ainsi que d'une directrice générale, nous semble un signal important envoyé aux jeunes générations.

Sur le plan des VHSS, l'OFJ est soumis à plusieurs facteurs de risque. Premièrement, le fait de vivre vingt-quatre heures sur vingt-quatre avec des étudiants pose la question du cadre pédagogique, de ses limites et de la responsabilité de l'OFJ quand les étudiants sont en dehors des heures de formation : un étudiant de l'OFJ, même à deux heures du matin, même majeur, même sans équipe pédagogique, reste de l'OFJ, et tout dérapage engage évidemment l'orchestre. La deuxième difficulté, qui découle de la première, tient aux nombreux espaces et moments à côté des temps de travail, qui rapprochent les étudiants des équipes, mais évidemment aussi les étudiants entre eux.

Notre troisième point de vigilance est la présence dans une même promotion de mineurs, certes peu nombreux, et de majeurs. Elle justifie la présence d'une équipe attentive qui gère tout le groupe mais intervient directement auprès des mineurs, dans un relais étroit avec les familles. Quatrième point : nous dispensons une formation dans le cadre d'une pratique collective, avec toutes les dynamiques de pouvoir qui peuvent sous-tendre celle-ci. Nous veillons donc à ce que personne ne soit « élu » au sein du groupe, notamment auprès des formateurs, et à ce que les liens informels soient contenus au strict registre musical et pédagogique. Le fait que les formateurs de l'orchestre puissent se retrouver en situation d'employeur quelques mois ou quelques années plus tard nous semble un facteur aggravant, de nature à accroître le lien de subordination.

Notre cinquième point de vigilance tient au caractère alcoolisé des temps informels. Du fait de son caractère désinhibiteur, l'alcool nous semble un enjeu absolument majeur dans la lutte contre les VHSS et les actes homophobes. Il constitue un risque insuffisamment pensé par le métier, tant il est une modalité incontournable des espaces de convivialité – qu'il s'agisse des pots d'après-concert ou des temps d'échange entre les équipes pédagogiques et les jeunes, ou entre les professionnels eux-mêmes. J'entends régulièrement que l'alcool atténuerait la gravité d'un dérapage, alors que c'est le contraire.

Une législation spécifique relative à l'alcool dans le cadre de l'enseignement constituerait, mesdames et messieurs les parlementaires, une aide essentielle dans la lutte contre les VHSS. Nous sommes en train de créer des règlements intérieurs mais, en l'absence de loi, leur impact demeurera limité. Pour aller plus loin et pour agir au stade de la prévention, nous avons besoin d'une législation qui constitue un point d'appui général et aide à légitimer notre discours auprès des étudiants comme du secteur. La vigilance ne peut être liée uniquement à la conscience d'une équipe à un moment donné de l'histoire d'une institution. Pour le dire autrement, un règlement intérieur ne peut suppléer aux carences de la loi.

À partir de ce constat effectué au cours des deux dernières années – je suis arrivée en poste en septembre 2022 –, nous avons recouru à plusieurs outils. En matière de prévention et de repérage, premièrement, nous veillons à la mixité et à la diversité des équipes pédagogiques et de direction : plus on fonctionne en vase clos, plus les risques de VHSS nous semblent élevés. Deuxièmement, nous veillons au recrutement d'équipes d'encadrement averties, à l'organisation de discussions récurrentes – en accordant une attention particulière à tout ce qui relève des comportements abusifs, notamment des VHSS – et à la sensibilisation des équipes. Nous avons d'ores et déjà mis en place une réunion d'information en début de session qui annonce une tolérance zéro en la matière, régulièrement rappelée aux étudiants.

Le troisième outil sur lequel nous nous appuyons est le partage systématique d'informations avec les établissements signataires des conventions de stage tripartites de nos étudiants. Nous avons eu l'occasion de le mettre en pratique récemment, lorsqu'un étudiant nous a signalé une agression survenue non pas à l'OFJ mais dans son établissement de référence.

Le quatrième est la séparation des équipes et des jeunes sur le plan du logement.

Le cinquième consiste à faire tourner les équipes pédagogiques d'une année sur l'autre ou tous les deux ans : il s'agit d'éviter que les jeunes ne perçoivent les équipes comme étant dans une position de pouvoir qui les placerait eux-mêmes en position de subordination et leur donnerait le sentiment qu'un professionnel, ou une professionnelle, serait incontournable pour accéder à l'OFJ. Enfin, nous avons mis en place une commission d'étudiants ayant vocation à faire remonter les problèmes. Il est important à cet égard de noter l'implication active d'une génération extrêmement mobilisée sur le sujet.

J'en viens aux sanctions. Pour les étudiants, nous sommes en train d'élaborer un règlement intérieur qui mentionne explicitement que le harcèlement et les agressions font l'objet de sanctions, parmi lesquelles l'exclusion et la communication de ses motifs à l'établissement où l'étudiant est scolarisé. Pour les équipes, nous avons intégré aux contrats une clause interdisant d'entretenir des relations intimes avec les étudiants, mais aussi de leur proposer un verre d'alcool ou d'en accepter un. Une charte est également signée par les équipes administratives et d'encadrement. Elle l'était jusqu'en 2025 par les étudiants mais elle nous apparaît désormais insuffisante – d'où le règlement intérieur.

À l'avenir, il y aura dans les lieux fréquentés par les étudiants un affichage obligatoire avec identification de référents. Nous réfléchissons aussi à faire intervenir des associations spécialisées, mais nous heurtons au fait que les temporalités de travail de l'OFJ sont extrêmement contraintes. Pour faire face à cette difficulté, nous travaillons sur deux pistes. La première consisterait à identifier des étudiants mobilisés que nous pourrions former comme référents pour qu'ils fassent part d'éventuels problèmes aux équipes. La seconde serait de remettre à l'ensemble des étudiants en fin de formation un mémo à ce sujet, pour accompagner leurs premiers pas dans le métier. Ces deux pistes requièrent évidemment l'appui et le conseil juridique de professionnels.

**M. Pierre Brouchoud, directeur général de l'Orchestre national d'Île-de-France (ONDIF).** L'ONDIF est un orchestre régional, soutenu par le conseil régional d'Île-de-France et la direction régionale des affaires culturelles (DRAC). En résidence à la Philharmonie de Paris, nous intervenons dans toute l'Île-de-France où nous sommes en contact avec de très nombreuses institutions et structures culturelles et éducatives. En raison de l'importance de notre rôle dans la transmission, nos musiciens interviennent beaucoup dans les écoles et sont en relation avec les élèves du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMD) et du pôle supérieur d'enseignement artistique Aubervilliers-La Courneuve-Seine-Saint-Denis-Île-de-France, dit Pôle Sup'93. Nous avons aussi formé une académie avec tous les conservatoires d'Île-de-France.

Nous avons pris le parti d'insister sur la prévention des VHSS par un programme de formation qui doit toucher à terme 100 % des effectifs – nous avons déjà formé 96 % du personnel administratif et technique et 48 % des musiciens –, la désignation d'une référente, des prises de parole et des affichages systématiques lors de l'accueil des nouveaux arrivants. Depuis novembre 2024, nous avons aussi introduit des clauses dans les contrats d'engagement, mais aussi dans les contrats de vente, afin d'alerter sur ces comportements et d'imposer la transmission d'informations sur le moindre signalement, même effectué en dehors de notre structure. Nous avons une adresse e-mail dédiée et la référente envoie régulièrement des messages pour informer sur ces questions.

Si nous n'avons encore reçu aucun signalement en matière de VHSS, nous avons eu à gérer des cas de mésentente à l'intérieur de services ou de pupitres, pour lesquels nous avons eu recours à la médiation ou à la formation – nous avons organisé une formation de communication non violente pour que le climat s'apaise.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour ces présentations exhaustives, notamment celle concernant l'Orchestre français des jeunes, qui m'a impressionnée par la réflexion très aboutie dont elle témoigne sur le sujet qui nous occupe. J'imagine que vous pourrez nous envoyer tous les documents sur lesquels vous vous êtes appuyée.

**Mme Charlotte Ginot-Slacik.** Et plus encore si vous le souhaitez !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous sommes preneurs, car votre vision semble très complète.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comme vous l'avez très bien dit, monsieur Mantéi, vos particularités induisent des risques en matière de VHSS. Outre les révélations dans la presse dont nous avons tous pris connaissance, nous avons reçu depuis la création de notre commission d'enquête de nombreux témoignages anonymes qui montrent l'étendue du problème dans vos milieux que l'on pourrait – à tort – croire plus policés que celui des musiques actuelles.

Monsieur Thérain, vous avez pris des décisions à la suite de l'article du 22 mai 2024, mais elles nous semblent insuffisantes eu égard à une situation qui, nous dit-on, était connue de tous avant les révélations du *Canard enchaîné*. Quelles mesures avez-vous prises, notamment avant la publication de l'article, connaissant certains agissements de M. Roth ?

**M. Enrique Thérain.** « Tout le monde est au courant », c'est difficile à formaliser ; parlons plutôt de rumeurs. En vingt ans d'existence des Siècles, il n'y avait jamais eu de signalement d'agression ou d'envoi de message à caractère sexuel, que ce soit auprès de l'administration de l'orchestre, des différents référents VHSS qui se sont succédé ou du bureau des musiciens – une instance où les membres sont élus par leurs pairs pour deux ans. La parole se libère depuis mai 2024, mais, jusqu'à cette date, aucune information n'était remontée, y compris à Delphine Tissot qui est la dernière référente VHSS.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez décrit les modalités de recrutement des musiciens, qui peuvent être des intermittents du spectacle. Système de cooptation et précarité de l'intermittence donnent aux uns – dirigeant, chef d'orchestre, artiste vedette – des moyens de pression sur les autres – musiciens à la recherche d'un engagement. Quand je vous entends dire que certains intermittents font 1 500 heures par an, je me demande d'ailleurs pourquoi ils ne sont pas salariés puisqu'un CDI traditionnel correspond à 1 607 heures.

Prenez-vous des précautions particulières pour prévenir ce type de risque ? Qu'en est-il de l'enquête réalisée à la suite de la publication de l'article du *Canard enchaîné* ?

**M. Enrique Thérain.** Dès la parution de l'article, nous avons chargé deux avocates assermentées de conduire une enquête interne qui a vraiment permis une libération de la parole, leurs coordonnées ayant été largement diffusées auprès des musiciens réguliers et supplémentaires. Les avocates nous ont confirmé que cette enquête, qui a duré cinq mois et a permis de recueillir plus de quatre-vingts témoignages, avait vraiment fonctionné.

Ses conclusions nous conduisent à renforcer les protocoles déjà en place au sein de l'orchestre. Alors que nos référents émanaient de l'administration, nous avons décidé d'ouvrir les formations à tous les musiciens membres de l'orchestre, en particulier les chefs de pupitre. Nous avons aussi gardé une cellule d'écoute externe à l'orchestre, considérant que l'existence de liens hiérarchiques ou d'amitié peut provoquer un dysfonctionnement dans la libération de la parole. Les deux avocates concernées, inscrites au barreau de Paris, sont soumises à un code de déontologie et elles garantissent l'anonymat, ce qui peut rassurer les personnes qui veulent témoigner. Nous avons voulu ainsi améliorer un système qui avait dysfonctionné avant le 22 mai 2024.

Nous allons adopter un règlement intérieur et une charte éthique rappelant toutes les obligations en matière de VHSS, de harcèlement moral, de lien de pouvoir et de respect du fonctionnement de l'orchestre. Nous allons désigner un administratif et non un musicien

comme référent en ressources humaines : la cooptation n'a pas que des avantages et il s'agit de garantir ainsi un lien de hiérarchie plus sain entre les musiciens.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** M. Roth est-il encore membre de l'orchestre ?

**M. Enrique Thérain.** Non, il est écarté des saisons 2024-2025 et 2025-2026.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Sur internet, je suis tombé sur des programmes pour la saison 2025-2026 en Allemagne, où M. Roth apparaît avec l'orchestre Les Siècles.

**M. Enrique Thérain.** Vous faites sûrement référence au concert de juin 2025 à Baden-Baden, où il sera remplacé par Franck Ollu – le site internet n'a pas été mis à jour. Jusqu'en juin 2026, M. Roth ne sera pas dans l'orchestre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les deux avocates ayant réalisé l'enquête appartiennent au cabinet VingtRue, spécialisé en gestion de crise et protection de la réputation. Au vu de votre description de l'enquête, on peut se demander si vous n'avez pas essayé de gérer une crise plutôt que d'accompagner des salariés en application du code du travail, qui impose à l'employeur des obligations en la matière, y compris vis-à-vis des intermittents, dans ces situations très difficiles. On nous a signalé quelques problèmes de confidentialité, notamment parce que des témoins se croisaient à l'occasion de rendez-vous programmés à la chaîne, ce qui n'est pas la meilleure façon d'assurer la sérénité d'une enquête. On nous dit qu'il en a été fait une restitution orale, le 6 décembre 2024. Y aura-t-il un compte rendu écrit ? Si c'est le cas, sera-t-il partagé avec tous les salariés ? Quelles seront les mesures prises en réponse à ces conclusions de l'enquête ?

**M. Enrique Thérain.** Julie Fabreguettes et Véronique Petit-Guilloteau, du cabinet VingtRue, sont des professionnelles sérieuses et respectueuses de leur code de déontologie, qui défendent notamment des journalistes dans des dossiers de diffamation. La restitution orale a en effet eu lieu le 6 décembre, pendant une journée entière, devant les salariés administratifs et les musiciens membres de l'orchestre. Pour l'instant, aucun écrit n'est transmis en raison de la confidentialité de cette enquête et des témoignages qu'elle contient. Nous répondons aux sollicitations des musiciens qui nous appellent et nous leur communiquons les résultats à l'oral. Nous n'allons pas remettre d'écrits.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Parce que cela vous engagerait.

**M. Enrique Thérain.** Nous respectons la confidentialité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les articles mentionnent de nombreux témoignages concernant des faits se déroulant sur plusieurs années. Il est quand même étonnant qu'il ait fallu un article du *Canard enchaîné* pour déclencher une enquête. Celle-ci a-t-elle montré que des alertes n'auraient pas été prises au sérieux ? Vous dites qu'il n'y a pas eu de signalement. En dehors de cette procédure formelle, y a-t-il eu d'autres manières d'interpeller la direction ?

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** L'article du *Canard enchaîné* sur Les Siècles cite plusieurs témoignages et décrit un mode opératoire assez répandu. L'absence de signalement, qui peut étonner, tient au fait qu'aucun dispositif n'est prévu pour recueillir la parole. Ce qui devrait éveiller l'attention ne prend pas d'emblée la forme d'un signalement : ce sont des échanges entre différentes victimes ou personnes qui s'alertent, des conversations anodines qui, rétrospectivement, apparaissent comme des signalements. Sans vouloir accabler qui que

ce soit, disons que ce genre d'enquête permet de se rendre compte à quel point de tels agissements ont pu être minimisés et de s'interroger sur les dispositions à prendre pour qu'ils ne se reproduisent plus.

Si nous vous interrogeons sur les avocates, c'est aussi parce que nous avons auditionné ce matin des formatrices également spécialisées dans l'enquête et qui nous ont signalé une grande diversité d'intervenants dans ce domaine. Nous ne doutons pas de la compétence des deux avocates en question et nous ne mettons pas en cause leur capacité à mener l'enquête, mais l'angle retenu n'est pas sans importance. S'il s'agit de s'attaquer aux VSS, il faut aller au-delà de l'établissement des faits et des responsabilités, afin de réfléchir aux dispositifs à instaurer pour lutter contre ces violences. Certains cabinets qui mènent des enquêtes peuvent aussi conseiller sur ces violences spécifiques qui donnent lieu à des silences spécifiques.

Ces questions s'adressent aussi à vous, monsieur Mantei et madame Koné, puisque l'article du *Canard enchaîné* indique que vous auriez été prévenus dès 2019 du comportement problématique de François-Xavier Roth.

**M. Enrique Thérain.** Les avocates nous conseillent réellement en vue de comprendre les raisons qui ont fait que la parole n'a pas été libérée avant la publication de l'article. Nous nous posons la question, je vous prie de me croire ! Alors que beaucoup d'éléments du même ordre circulent sur la toile et les réseaux sociaux, on n'y trouvait rien de ce qui a été révélé le 22 mai dans *Le Canard enchaîné*. Nous n'avions pas de signaux. Cela tient peut-être à un fonctionnement collégial et sûrement à un manque de vigilance de notre part concernant ce problème systémique dans notre secteur.

Il faut vraiment que la parole se libère. Le sens de notre travail est très clair. Nous avons présenté les résultats de l'enquête à tous les musiciens. Nous voulons qu'ils restent au cœur du projet, qu'ils soient protégés des VHSS à l'avenir.

**M. Olivier Mantei.** Pour notre part, sans chercher à nous dédouaner, je précise que nous ne sommes à la Philharmonie que depuis 2021. Quand nous avons appris ce qu'il en était – par la presse, comme vous –, nous n'avions pas d'engagement direct avec François-Xavier Roth. Nous avons vérifié que, le cas échéant, les orchestres présents prenaient la décision de ne pas le garder. En fait, il s'est retiré de lui-même. Quelques années auparavant, la Philharmonie l'avait engagé comme membre du comité de sélection du concours La Maestra. Nous avons contacté les cheffes d'orchestre concernées pour leur demander si elles avaient rencontré un problème avec lui. Nous n'avons eu que des réponses négatives, mais tout le monde n'a pas répondu.

**Mme Sarah Koné.** Précisons que seule l'académie des cheffes d'orchestre était concernée, et non l'ensemble des candidates au concours. Nous avons contacté les neuf académiciennes qui avaient suivi les master classes de cette saison-là. Cinq d'entre elles ont répondu – par la négative.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Peut-être est-ce parce que la chape de plomb est encore plus lourde dans votre milieu que dans d'autres qu'il n'y a rien eu sur les réseaux sociaux ? J'aurais tendance à le croire, conforté par les témoignages qui ont suivi la publication de l'article et ceux que nous recevons depuis la création de notre commission d'enquête, l'un concernant l'Orchestre national des Pays de la Loire. Depuis 2017, où on a commencé à parler vraiment de ce sujet dans le monde de la culture, avez-vous, les uns et les autres, créé des moyens de signalement et d'information ? Est-ce plutôt maintenant que vous avancez sur ce terrain ? Dans votre milieu, il semble d'ailleurs que les mécènes et autres pourvoyeurs de

subventions ne soient pas tant attirés par la structure que par le chef d'orchestre ou le grand musicien accueilli, ce qui peut alimenter le culte de la personnalité et l'émergence d'artistes intouchables. Or le sentiment de toute-puissance est toujours un facteur aggravant dans ces affaires de VSS.

**Mme Sarah Koné.** À la Philharmonie, diverses mesures ont été prises depuis 2017 puis 2022. Une cellule d'écoute et des procédures de signalement ont été instaurées pour toutes les équipes présentes – permanents, intermittents, prestataires extérieurs ou stagiaires. Nous avons des référents VHSS à la DRH et au sein du CSE. Un kit d'information est remis à tous les arrivants, qu'ils soient engagés en CDD ou en CDI. Nous faisons des communications régulières et, depuis 2022, nous développons fortement la formation pour tous les responsables – l'ensemble du comité de direction a été formé par le groupe Egaé – et, s'agissant des RPS, à une échelle plus globale. Très active à la Philharmonie, la commission RPS permet de recenser et de traiter les cas qui peuvent se présenter.

Reste ce trou dans la raquette que nous évoquions dans nos propos liminaires : les artistes ou techniciens employés pour des durées très courtes, qui ne sont présents qu'une journée ou deux dans nos murs et échappent ainsi à ce système quasi automatique de formation et d'information. Pour ces cas, nous devons travailler sur les contrats, le plus souvent des contrats de cession, mais aussi sur nos relations avec les personnes avec qui nous travaillons dans le cadre de ces contrats.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Parlons de ces résidents qui ne sont pas des employés réguliers, mais parfois des stars ou des figures internationales. Avez-vous déjà décidé de ne pas inviter tel ou tel compte tenu de sa réputation, préférant l'humain au coup artistique ? C'est ce qu'Alexander Neef nous a dit vouloir faire à l'Opéra de Paris, où s'applique désormais la tolérance zéro. Envisagez-vous d'appliquer une telle politique à l'égard des artistes régulièrement invités comme des stars internationales dont certaines ont une réputation sulfureuse, pas nécessairement en matière de VSS mais en raison de leur management violent ou de leur attitude à l'égard des techniciens et artistes ?

**M. Olivier Mantei.** Il nous est en effet arrivé quatre ou cinq fois dernièrement de décider de ne pas accueillir un artiste pour cette raison. Nous en faisons une règle que nous appliquons dès qu'un nouveau cas se présente – nous aurons à en examiner un cette semaine, dans le cadre de la saison 2025-2026.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous allons scruter le programme !

**M. Olivier Mantei.** Nous essayons de rendre un avis très motivé, après avoir beaucoup échangé, examiné les témoignages et la situation juridique. Vous avez soulevé la question intéressante du mécénat, dont la progression constante vient en quelque sorte compenser le recul des subventions publiques. À la Philharmonie, le mécénat ne dépend pas du tout de l'engagement d'une tête d'affiche, qu'elle soit soliste, chef ou artiste, mais il soutient des programmes généraux souvent liés à l'éducation. Il faut en outre mentionner un effort de féminisation qui est venu bousculer un peu la hiérarchie de notre orchestre permanent : nous avons engagé huit femmes et un homme lors des derniers recrutements de musiciens. Cet effort se ressent dans la composition des jurys, eux-mêmes de plus en plus paritaires, ce qui permet de nommer des femmes solistes, nouveauté qui modifie totalement le rapport hiérarchique et les habitudes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous faites la publicité des dispositifs que vous instaurez. Faites-vous de même avec les sanctions prises, comme la loi vous y autorise ? Informez-vous les salariés que des sanctions ont été prises, éventuellement sans donner le nom

des personnes qui ont eu à subir ces sanctions ? Il me semble important de montrer que l'on n'en reste pas au simple accueil bienveillant de la parole, mais que des réponses sont apportées qui peuvent aller jusqu'à la sanction, que la structure prend ses responsabilités.

Depuis le début de nos auditions, il est beaucoup question des victimes, de leur situation de vulnérabilité, de leur capacité à parler, à signaler, à continuer leur travail. En revanche, on s'interroge assez peu sur les personnes qui commettent ces crimes et délits. Or les VSS sont des abus de pouvoir souvent précédés de signaux avant-coureurs qu'il faudrait détecter : un rapport au pouvoir dysfonctionnel qui se manifeste par l'incapacité à supporter la frustration, des colères, la volonté de tout contrôler. Ces caractéristiques pourraient être perçues comme les signaux faibles d'un risque de dérive. Avez-vous travaillé sur ce sujet ? Dans vos structures, particulièrement hiérarchisées et disciplinées, il serait important d'identifier ces signaux dès qu'ils apparaissent pour éviter que les violences ne surviennent, ce qui est quand même le but de nos travaux.

**Mme Charlotte Ginot-Slacik.** Je ne sais pas si cela répond à votre question : il m'arrive de dire aux étudiants de l'Orchestre français des jeunes que ce qui se passe sur le plateau comporte une dimension hiérarchique très marquée, mais que notre mission est de mettre de la démocratie partout ailleurs dans l'organisation du travail et de la coopération. Le faire à chaque étape de notre fonctionnement permet de tout repenser. Il existe une hiérarchie de travail et le peu de temps dont les orchestres disposent pour travailler sur les œuvres – qui résulte d'un choix budgétaire – peut induire des pressions, mais la question est de savoir jusqu'où elles peuvent aller. Il est possible de travailler dans un temps réduit d'une façon totalement respectueuse, sans emprise et de façon – pardon pour ce terme beaucoup utilisé – bienveillante les uns envers les autres. L'OFJ forme 100 étudiants par an : si nous formons ainsi, en dix ans, 1 000 professionnels, nous allons changer le secteur.

**M. Olivier Mantei.** S'agissant des équipes permanentes chargées du fonctionnement, nous restons très en alerte : nous avons instauré un suivi et un échange, qui prennent d'ailleurs beaucoup de temps. Nous sommes perfectibles en ce qui concerne les équipes artistiques. J'ajoute que nous renforçons nos liens territoriaux, assez naturels, avec le CNSM (Conservatoire national supérieur de musique) et que nous échangeons de plus en plus sur les questions de formation.

**Mme Sarah Koné.** Une évolution sociétale des pratiques se joue dans les nouvelles générations. Les enjeux de la formation évoluent, dès l'apprentissage, puis au moment où on accède à des responsabilités. Les pratiques de certains jeunes chefs, on le voit bien, ne sont pas les mêmes que celles de chefs plus anciens et, de même, les pratiques et les exigences de certains musiciens, du rang ou des solistes, changent. L'idée est que tous les pans du milieu évoluent vraiment de manière systémique.

**M. Charlotte Ginot-Slacik.** Il est aussi de la responsabilité des directions et des acteurs de la gouvernance de partir du principe qu'on ne laisse rien passer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Absolument, merci de l'avoir souligné.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On revient donc à la question de la politique de tolérance zéro.

Nous avons parlé des rapports de force qui peuvent exister avec le chef ou la cheffe d'orchestre et la star ou le soliste qui a un statut privilégié, une aura particulière, mais notre commission a reçu des témoignages concernant aussi des relations de travail difficiles entre

solistes ou musiciens du rang. Je ne voudrais pas qu'on pense que seuls des chefs d'orchestre ou des stars ont des pratiques violentes.

Qu'en est-il de vos politiques de prévention ? Je repose la question car vous n'y avez pas répondu pour ce qui est des orchestres nationaux des Pays de la Loire et d'Île-de-France. Vos actions de prévention ont-elles un caractère obligatoire ? Avez-vous prévu un accompagnement privilégié dans le cadre de relations de travail qui peuvent être marquées par certaines particularités ? Je pense aux rapports de compétition ou d'intimité sur le long terme ou en tournée, voire de couple, qui peuvent poser des problèmes en cas de compétition à l'intérieur même du couple. L'Orchestre français des Jeunes fait maintenant de la formation initiale, mais il faut aussi de la formation continue pour tous les musiciens qui n'ont pas eu la chance de passer par lui.

**M. Guillaume Lamas.** Tous nos salariés suivent des formations obligatoires. Je suis arrivé en 2020, pendant la période de la covid ; les mesures en ce sens étaient alors très rares au sein de l'orchestre. Elles sont principalement effectives depuis 2022.

**M. Pierre Brouchoud.** Pour ce qui est de l'Orchestre national d'Île-de-France, notre objectif, je l'ai dit, est de former 100 % des salariés et des musiciens. C'est une obligation, en cours de mise en œuvre. Je vous ai parlé de formations, d'interventions et de médiation ; l'objectif est de créer un climat bienveillant. C'est vraiment important, car il existe dans notre milieu une excellence et une exigence artistique très grandes, donc parfois de la dureté dans les rapports entre professeurs et élèves et entre musiciens, ainsi qu'une grande fragilité, spécifique au métier – il suffit que le chef de pupitre fasse une remarque ou qu'il soupire pour qu'une personne perde ses moyens. Certains moments peuvent être très difficiles à vivre. C'est donc d'un changement de culture dans le milieu de la musique classique qu'il est question – les musiciens sont parfois très durs entre eux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je ne sais pas si vous connaissez le « violentomètre » diffusé par le centre Hubertine-Auclert. Il distingue les comportements normaux dans un couple de ceux qui installent de la toxicité, jusqu'à la violence. C'est vraiment très important : en réduisant la gestion des violences sexistes et sexuelles à celle des faits, on ne se donne pas toutes les possibilités d'avoir des signalements. Quand des faits ont lieu, qu'on a levé la main sur quelqu'un, envoyé telle photo ou touché une partie du corps sans autorisation, sans consentement, ce n'est que l'aboutissement d'un système qui s'est installé en amont.

Je m'interroge sur la possibilité de faire travailler des chercheurs et chercheuses ou des professionnels et professionnelles du secteur sur un violentomètre qui permettrait de mesurer la toxicité d'une relation. Le public avec lequel vous travaillez est constitué de personnes fragilisées, vous l'avez dit, pour des raisons liées à l'excellence, à la peur ou à l'angoisse, en permanence, de ne pas être au niveau, à la quantité énorme de travail, à la question du don, à la pression et aux emplois du temps parfois extrêmement chargés. Tout cela fait qu'on peut ne pas être attentif aux premiers signaux de toxicité dans une relation sur le lieu de travail.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Le sujet des relations extraprofessionnelles au sein du monde du travail ou des structures de formation est souvent revenu dans cette commission d'enquête. J'aimerais savoir ce que vous en pensez, car j'ai l'impression que tout le monde ne place pas le curseur au même endroit. Bien sûr, ce n'est pas la même chose selon que cela concerne des enseignants et des étudiants ou bien des collègues entre eux.

On annonce de nouvelles coupes dans le budget national de la culture et des coupes décisives ont également lieu dans les budgets des collectivités territoriales – je ne sais pas à quel point le financement de l’Orchestre national des Pays de la Loire dépend de la région, pas plus que celui de l’Orchestre national d’Île-de-France. Avez-vous des éléments chiffrés sur le coût de la formation des professionnels dans ce domaine, sur le coût de l’intervention des organismes d’enquête – vous avez fait appel à un cabinet – et sur le temps de travail passé à gérer ces questions ?

Vous avez évoqué le lancement d’appels à témoignages, une pratique à systématiser. Vu l’ampleur de ce qu’on voit déjà, toute structure qui lancerait *ex nihilo* des appels à témoignages en recevrait. Ce qui peut retenir de le faire, c’est de n’avoir personne pour traiter les réponses. Tout élément chiffré, aujourd’hui ou plus tard par écrit, nous serait utile pour évaluer à quel point vous avez besoin d’un soutien des politiques publiques pour aller jusqu’au bout en la matière.

**M. Guillaume Lamas.** S’agissant de l’Orchestre national des Pays de la Loire, le coût de l’intervention de la psychologue est supérieur à 10 000 euros par an. Nous sensibilisons, par ailleurs, l’ensemble de nos salariés à la question du lien de subordination – il est très facilement présent dans nos orchestres, du fait de la hiérarchisation de l’organisation. Nous sensibilisons nos salariés à l’idée qu’il faut veiller à ce qu’il n’y ait pas de relation en cas de lien de subordination.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il serait intéressant que vous développiez : pas de relation intime ou personnelle en cas de lien de subordination ?

**M. Guillaume Lamas.** Tout à fait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais si cela se produit, que faites-vous ?

**M. Guillaume Lamas.** Cela ne s’est pas produit, mais nous essayons de sensibiliser à cette question.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et cela même entre musiciens ?

**M. Guillaume Lamas.** Non, pas entre musiciens, mais entre eux et le personnel administratif.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C’est compliqué. J’ai été confrontée à cette situation à l’université, entre un professeur et un étudiant ou étudiante. Ce sont quand même des relations de pouvoir, hiérarchiques.

**Mme Sarah Koné.** C’est presque plus facile dans un cadre éducatif ou de formation que dans celui d’un orchestre. Depuis quelques années, l’Orchestre de Paris est intégré dans les effectifs permanents de la Philharmonie, ce qui permet de déployer tous les dispositifs de formation ou de suivi pour les musiciens. Néanmoins, la question des relations au sein de l’orchestre ou dans le cadre d’un lien de subordination, entre un chef de pupitre et un musicien, par exemple, n’est pas incluse – nous n’y avons pas touché.

**M. Guillaume Lamas.** Autre point important, nous avons créé des fiches de poste pour les musiciens. Les nouveaux entrants ont une fiche de poste qui détaille leurs missions et leurs responsabilités au sein du pupitre, qu’ils soient musiciens *tuttistes* ou solistes.

**M. Enrique Thérain.** Je peux vous apporter un éclairage sur les orchestres d'intermittents, qui sont des multiemployeurs. Dans le cas des Siècles, il n'y avait pas de musiciens en couple avec d'autres au début, mais c'est désormais le cas de plus de vingt d'entre eux, de façon tout à fait officielle. Certains se sont mariés, d'autres sont en concubinage. C'est un fait qui est lié au fonctionnement d'un orchestre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et il n'y a pas que dans les orchestres que cela arrive.

Je rappelle le cadre fixé par la loi : on peut faire une proposition ; si c'est non, c'est non et il ne faut pas recommencer. En cas de lien hiérarchique, en revanche, c'est du harcèlement dès la première fois.

**M. Enrique Thérain.** S'agissant des liens entre les musiciens, il est compliqué d'intervenir en tant que managers. Le bureau des musiciens m'a fait des remontrances à deux reprises pour immixtion dans la vie privée. Des feuilles de route avaient été mal éditées : des *rooming lists* (listes de répartition des chambres), par exemple, avaient créé des remous. Le respect de la vie privée compte aussi. Je suis totalement d'accord, en revanche, avec l'idée que tout abus de pouvoir est à proscrire. J'ai évoqué tout à l'heure le *star system* : il reste du travail à faire dans tout le secteur pour atteindre la tolérance zéro.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La question qui se pose est la capacité de dire non. L'abus de pouvoir l'empêche.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'aimerais savoir si d'autres structures ont mis en place un accompagnement par des psychologues. Quand on est musicien dans un orchestre, c'est-à-dire professionnel, il faut un suivi de sa santé, pour des pathologies telles que les tendinites ou d'éventuels problèmes d'oreille. Des visites médicales sont-elles obligatoires ? À quel rythme ? Existe-t-il aussi des visites obligatoires chez un psychologue et à quel rythme ? Que faites-vous en matière de suivi et de prévention des risques pour ces métiers assez particuliers ? Si je pose la question, c'est que des visites régulières peuvent permettre de libérer la parole, soit devant un médecin parce qu'on a confiance, soit devant une psychologue ou une infirmière qui est dans un rapport de proximité sans lien hiérarchique ou de pouvoir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je rappelle le cadre juridique, pour qu'il n'y ait pas la moindre ambiguïté : une proposition faite dans un cadre hiérarchique est du harcèlement. Celui-ci commence dès la première proposition. En l'absence de lien hiérarchique, il commence à la deuxième proposition. La capacité de dire non est menacée lorsqu'il existe un lien hiérarchique.

**Mme Sarah Koné.** S'agissant de la Philharmonie et des musiciens de l'Orchestre de Paris, des visites régulières sont prévues auprès de différents professionnels de santé dans le cadre de la médecine du travail et en lien avec les représentants des musiciens. L'audition est effectivement une thématique de santé récurrente au sein de l'orchestre, de même que les difficultés articulaires et musculaires. Les équipes ont un suivi régulier, tous les ans, qui peut être l'occasion de libérer la parole, c'est vrai.

**M. Charlotte Ginot-Slacik.** En matière de formation et de prévention, l'OFJ a développé un pôle santé très important, qui bénéficie de la présence d'un kiné et d'une spécialiste du stress.

Les jeunes générations sont très expertes sur le plan musical, mais singulièrement démunies en ce qui concerne la pression, la compétition, leur entrée dans la vie professionnelle

et leurs droits, ce qui les expose en matière de VHSS. Plus nous leur donnerons d'outils lors de leur formation, plus leur outillage pour toute leur vie professionnelle sera important.

Nous travaillons sur deux plans : les questions somatiques, de stress et de compétition ; ce que j'appelle la culture professionnelle. Les solistes d'orchestre que nous invitons en tant que coaches abordent les auditions, la vie dans un orchestre et les difficultés au sein d'un pupitre, en partant de leur expérience professionnelle et des difficultés qu'ils ont rencontrées – j'insiste toujours ce point : on parle beaucoup des parcours réussis, mais très peu des difficultés de ce métier, des échecs et de ce qui peut arriver d'illégal. Cela doit être une des entrées de la formation, pour que la parole puisse se libérer.

Si on veut un pôle santé pleinement développé, la question des moyens se pose : nous arrivons aux limites de ce que nous sommes capables de faire. Le principe de réalité nous entrave.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ai également trouvé très intéressante votre réflexion sur le turnover – l'idée que les personnes ne doivent pas rester trop longtemps en place. C'est la première fois que je rencontre cette approche, que je trouve absolument fondamentale mais qui a des répercussions en chaîne assez importantes.

**M. Charlotte Ginot-Slacik.** Je vous remercie. Il existe, dans la musique classique, des figures incontournables pour l'accès à la professionnalisation, mais notre idée est de montrer que d'autres discours, d'autres parcours, d'autres manières de voir sont possibles. Toute relation comportant une hiérarchie, un rapport pédagogique peut induire un rapport de pouvoir – le « peut » est très important. Il est de notre responsabilité de réduire autant que possible les espaces dans lesquelles une relation de pouvoir peut se nouer.

**Mme Sarah Koné.** C'est tout à fait louable, effectivement, mais cela pose des questions de notre côté. L'OFJ fonctionne avec un effectif qui se renouvelle, y compris chez les jeunes, de passage pour un an ou deux. La situation n'est pas la même pour un orchestre permanent, qui offre la sécurité de l'emploi ; le modèle est donc difficile à transposer. Je ne m'exprime pas au nom d'Émilie Delorme, mais il en est de même au Conservatoire : les relations sont un peu plus longues. On peut travailler ensemble plus longtemps, parfois durant une grande partie de sa vie.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans le monde que nous investiguons, il existe vraiment des positions de pouvoir à vie, ce qui constitue un facteur de risque énormissime.

**M. Charlotte Ginot-Slacik.** Mon intervention n'était pas une diatribe contre la notion de CDI, je voudrais que ce soit très clair. L'OFJ est un orchestre extraordinairement singulier par son mode de fonctionnement qui offre des pistes de travail non transposables.

**M. Enrique Thérain.** Aux Siècles, orchestre d'intermittents, nous avons construit un statut de membre pour éviter une précarisation totale et permettre une fidélisation artistique, ce qui est important même si ce n'est pas une permanence de l'emploi – nous n'en avons pas les moyens. Même si nous déclarons cent cachets par an, monsieur le rapporteur, nous ne pouvons pas mettre les musiciens en CDI, car nous ne sommes subventionnés qu'à 10 %, contre 90 % pour les orchestres permanents. Nous ne pouvons payer les musiciens que si nous vendons des concerts et qu'il y a des cachets. Sans concerts, pas de recettes et pas de travail : c'est le libéralisme vu du côté de l'orchestre. Tel est malheureusement notre mode de fonctionnement.

La question de la précarisation va particulièrement se poser en 2025, puisque les premiers qui souffriront des coupes de budget, ce sont les musiciens précaires et les intermittents. Les suppressions d'emplois se feront à bas bruit, d'une façon moins visible que la fermeture d'une usine Volkswagen, mais cela signifiera pour des milliers de personnes beaucoup moins d'heures de travail et des pertes de statut et de revenu. Les intermittents sont très inquiets.

L'enquête qui a été menée représente plus de la moitié de notre subvention annuelle, de 300 000 euros. C'était donc un gros investissement, mais nous l'assumons : il était nécessaire. Nous avons prolongé l'enquête de deux mois au vu du nombre de témoignages. Chacun a nécessité quatre heures d'intervention, de deux avocates et d'une assistante qui prenait des notes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je reviens sur le caractère massif des témoignages. Comment expliquez-vous qu'il n'y en ait pas eu avant ? On nous dit que cela se savait dans le milieu. Comment se fait-il qu'on se mette à parler massivement tout d'un coup, à la suite d'un article paru dans *Le Canard enchaîné* ? Cela pose en tout cas des questions en matière de prévention.

**M. Enrique Thérain.** Sur les quatre-vingts témoignages, une toute petite minorité concerne l'envoi de messages à caractère sexuel. C'est confidentiel, mais je peux vous dire qu'il s'agit de trois témoignages : il n'en a pas été question dans les soixante-dix-sept autres. Par ailleurs, tous les témoignages réfutent l'idée qu'il y aurait eu une ambiance sexualisée au sein de l'orchestre et un abus de pouvoir, puisque le recrutement était fait par les musiciens. Les conclusions ont été présentées aux musiciens et nous en sommes en train de les traiter de notre côté – la question reste complexe.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Pourquoi ne parle-t-on que maintenant ? C'est souvent, pour filer la métaphore musicale, une question d'oreilles : elles commencent à s'ouvrir à certaines notes. On peut quand même dire ce genre de choses à des gens et elles sont entendues, même si elles ne font pas forcément l'objet d'alertes tout de suite.

Vous nous dites que le reste des témoignages ne rapportent pas les mêmes faits. Nous n'avons pas accès à l'enquête et nous avons compris qu'elle ne pouvait pas être rendue publique, mais cela pose des questions par rapport au continuum des violences. Pour les spécialistes qui travaillent sur les violences sexistes et sexuelles, il est très rare que les faits soient totalement isolés et qu'il y ait une discontinuité avec d'autres types de rapports problématiques. En général, les enquêtes mettent au jour d'autres éléments qui ne tombent pas nécessairement sous le coup de la loi mais qui constituent déjà des signaux faibles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sur quoi portaient les soixante-dix-sept autres témoignages ?

**M. Enrique Thérain.** Nous avons posé des questions sur toutes les violences potentielles au sein de l'orchestre, en insistant vraiment pour que tous les musiciens témoignent. Tous les musiciens réguliers ont été contactés, ainsi que tous les supplémentaires – les 200 musiciens supplémentaires les plus présents au cours des vingt dernières années ont reçu un mail et les avocates ont continué le travail avec eux, c'est pour cela que l'enquête a duré cinq mois. Le mécanisme retenu était de donner un numéro et d'insister pour que les musiciens viennent témoigner, mais certains n'étaient pas concernés.

S'agissant de la libération de la parole, d'autres choses circulent au sujet de grands chefs internationaux, qui ont une réputation, mais la parole ne se libère pas encore dans la presse.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourquoi ?

**M. Enrique Thérain.** Je vous ai parlé du *star system* et de l'interdépendance de beaucoup d'acteurs, les solistes internationaux, les chefs d'orchestre – 95 % d'entre eux sont représentés par trois ou quatre agences anglaises et américaines – et le réseau des salles internationales qui fonctionnent ensemble. Tout est interdépendant, le milieu et les médias : les grands labels, les grandes agences, les grands opéras et les grandes salles sont des annonceurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette situation d'interdépendance est la même que dans le milieu du cinéma : quelques agents, parce qu'ils se trouvent au cœur des relations et en savent beaucoup, sont les clés de voûte du système. Nous n'avons pas prévu d'entendre des représentants des agences de votre secteur, mais peut-être serons-nous amenés à les contacter à la suite de cette audition.

Une fois la parole libérée, que sont devenues les personnes à l'origine des signalements ? Ont-elles fait l'objet d'un suivi particulier de la part de vos structures ? Sachant à quel point ces signalements peuvent fragiliser des carrières, avez-vous mené une réflexion à ce sujet ?

**Mme Sarah Koné.** Nous avons traité en interne des signalements de VHSS, qui n'impliquent pas nécessairement des musiciens. Nous accompagnons les victimes et, si nécessaire, nous faisons un signalement au procureur. Les victimes recensées au cours des sept dernières années font toujours partie de la Philharmonie de Paris.

**M. Guillaume Lamas.** En ce qui nous concerne, la victime a quitté l'orchestre.

**M. Enrique Thérain.** Nous n'avons recueilli aucun signalement ni plainte, ni avant ni après l'enquête interne. Nous n'avons donc pas de victime identifiée au sein de l'orchestre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Qu'en est-il des trois témoignages que vous avez évoqués ?

**M. Enrique Thérain.** Ils sont restés confidentiels et circonscrits à l'enquête interne ; l'administration n'a reçu aucune plainte. Mme Marie-Annick Nicolas – la seule personne dont le nom est cité dans l'article du *Canard enchaîné* – n'a jamais travaillé pour Les Siècles.

**Mme Charlotte Ginot-Slacik.** Nous ne sommes pas omniscients, même si nous essayons d'appliquer les bons protocoles. Depuis que je suis en poste, nous avons eu connaissance de l'agression sexuelle d'une collaboratrice par un membre d'une équipe extérieure avec laquelle nous travaillions. Dans ce cas précis survenu à l'intersection de deux institutions, nous avons fait le choix d'accompagner la victime en lui apportant soutien et assistance juridique et en informant nos équipes. Elle est évidemment toujours chez nous.

**M. Pierre Brouchoud.** À ce jour, aucun cas n'a été signalé à notre référente VHSS. En matière de prévention des risques psychosociaux, nous veillons à accompagner les musiciens pour maintenir des relations de travail apaisées. À l'ONDIF, leurs carrières sont longues ; ils travaillent parfois avec les mêmes voisins de pupitre durant plusieurs décennies.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Même dans les orchestres non permanents, les musiciens sont amenés à croiser fréquemment les mêmes personnes.

Dans vos structures, qui est chargé de gérer la vie en commun, les petites demandes très concrètes – un verre d'eau, des sandwiches plus copieux... ? J'imagine que ce n'est pas le chef d'orchestre, bien que le bien-être de ses collaborateurs pourrait lui incomber en tant que *top manager*.

**M. Olivier Mantei.** Au sein de l'Orchestre de Paris, les demandes sont prises en charge à différents niveaux : le coordinateur de l'orchestre, en lien avec chaque musicien, intervient au niveau de la planification et de l'encadrement ; les équipes de production et de régie sont présentes lors de chaque répétition, chaque concert et chaque tournée ; enfin, la direction générale peut être amenée à arbitrer concernant certaines difficultés. Tout cela demande pas mal de temps.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans certaines équipes, il arrive que des personnalités ne s'entendent pas, ce qui peut entraîner des violences si les tensions ne sont pas apaisées. Or, dans un orchestre, les places sont assignées et les musiciens doivent travailler côte à côte. Comment gérez-vous ce type de problème ? Disposez-vous d'accompagnateurs dédiés, issus du service des ressources humaines ?

**M. Olivier Mantei.** Au sein d'un orchestre, les tensions sont inévitables. Le service des ressources humaines se charge de les apaiser, mais la moitié environ nécessite l'intervention de la direction générale. Nous nous attachons à les atténuer et, le cas échéant, à protéger les personnes. Il existe un protocole, qui est malheureusement assez souvent utilisé.

**M. Guillaume Lamas.** Nous ne disposons pas d'une personne dédiée au sein d'un pupitre, mais des instances se réunissent chaque semaine ou chaque mois pour identifier les problèmes éventuels, quels qu'ils soient : organisationnels, structurels ou humains.

**M. Olivier Mantei.** Permettez-moi d'ajouter que nous disposons également d'une commission RPS permanente.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Elle est obligatoire !

**M. Olivier Mantei.** Elle joue son rôle.

**M. Enrique Thérain.** Le bureau des musiciens, que j'ai évoqué, gère les problèmes logistiques, qui sont cruciaux dans la vie d'un orchestre. Les problèmes artistiques sont plus complexes à gérer. La référente RH était elle-même musicienne, ce qui ne contribuait pas à une gestion neutre. Conformément aux préconisations de l'enquête interne, nous avons décidé que cette fonction ne serait plus attribuée à un musicien.

**M. Pierre Brouchoud.** Les chefs de pupitre sont censés jouer un rôle de manager intermédiaire et disposer des compétences de gestion d'un collectif, mais tous n'ont pas reçu la formation *ad hoc*.

L'orchestre a une double direction, administrative et musicale. Le directeur musical, légitime pour régler les questions artistiques, n'est pas toujours suffisamment impliqué dans la vie du groupe. Nous devons veiller à ce qu'il endosse davantage un rôle d'animateur, qu'il veille à l'ambiance au sein du collectif. Sinon, les problèmes remontent très rapidement à la direction générale.

**Mme Charlotte Ginot-Slacik.** Les violences sexistes et sexuelles sont déjà en germe au sein de l'OFJ, composé, je le rappelle, de jeunes de 16 à 24 ans. L'été dernier, j'ai été frappée par le nombre de jeunes femmes qui m'ont relaté des micro-agressions survenues au pupitre, émanant le plus souvent de jeunes hommes remettant en cause leur niveau. Je le répète : il ne faut rien laisser passer, et ce à tous les niveaux de l'organisation du travail. Nous nous efforçons d'y travailler.

La commission d'étudiants que j'ai évoquée se réunit chaque semaine, pendant les sessions. La participation est obligatoire pour tous les membres de l'OFJ, qu'ils relèvent de la production, de l'administration, de la régie ou de l'encadrement. De même, tous les musiciens doivent y être représentés, qu'ils soient solistes ou tuttiistes, hommes ou femmes, et quel que soit l'instrument pratiqué. Chaque semaine, les participants chargés de la modération des débats et des comptes rendus changent : ce sont soit des membres de l'équipe soit des étudiants, afin de renverser les rapports hiérarchiques habituels, ce qui permet d'avoir un autre point de vue sur les choix administratifs – nourriture, logement, transport, etc. Ce petit dispositif n'est sans doute pas transposable dans tous les orchestres, mais il a son intérêt.

**M. Guillaume Lamas.** Je reçois individuellement chacun des musiciens. Au cours de cet entretien informel, qui sort du cadre institutionnel, ils peuvent exprimer leurs attentes et leurs difficultés éventuelles, et parler de leur carrière.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ne faudrait-il pas des intermédiaires entre vous et eux ? Pour certains, il peut être terrorisant d'aller parler au chef de la structure.

**M. Guillaume Lamas.** C'est vrai, mais cette démarche répond à une demande de l'ensemble des salariés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il nous reste à vous remercier chaleureusement pour la qualité de nos échanges. Nous restons à votre disposition si vous souhaitez nous transmettre d'autres éléments avant la fin du travail de la commission d'enquête, dont le rapport sera publié en avril.

\*

\* \*

**57. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Estelle Bault, coprésidente des Scriptes associé.e.s (LSA), Mmes Francine Cathelain et Angèle Pignon, membres de l'association LSA, Mme Nathalie de Médrano, présidente de l'Association des chargés de figuration et de distribution artistique (ACFDA), et M. Cédric Meusburger, membre du conseil d'administration, M. Alexis Leclère, cosecrétaire des Assistant.es Opérateur.trices Associé.es (AOA), Mme Aurélie Temmerman, membre de la cellule VHSS de l'AOA, et M. François Valin, premier assistant opérateur prise de vues, Mme Salomé Gadafi et Mme Laura Marret, membres du collectif Femmes à la caméra (lundi 20 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant : Mme Estelle Bault, coprésidente de l'association Les Scriptes associé.e.s (LSA) et Mmes Francine Cathelain et Angèle Pignon, membres de cette association ; Mme Nathalie de Médrano, présidente de l'association des chargés de figuration et de distribution artistique

(ACFDA) et M. Cédric Meusburger, membre du conseil d'administration ; M. Alexis Leclère, cosecrétaire de l'association des Assistant.es opérateur.trices associé.es (AOA), Mme Aurélie Temmerman, membre de la cellule violences et harcèlement sexistes, sexuels et moral (VHSSM) de l'AOA, et M. François Valin, premier assistant opérateur prise de vues ; et enfin, Mmes Salomé Gadafi, cadre et directrice de la photographie, et Laura Marret, cheffe machiniste, membres du collectif Femmes à la caméra.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Cette table ronde est l'occasion de s'intéresser de plus près à des métiers moins connus du grand public mais qui donnent son caractère collectif à une œuvre cinématographique ou audiovisuelle. Je vous invite tout d'abord à présenter succinctement vos différents métiers et leurs particularités, puis à faire état de la situation actuelle des violences dans vos professions.

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Estelle Bault, Francine Cathelain, Angèle Pignon et Nathalie de Médrano, MM. Cédric Meusburger et Alexis Leclère, Mme Aurélie Temmerman, M. François Valin et Mmes Salomé Gadafi et Laura Marret prêtent successivement serment.)*

**Mme Estelle Bault, coprésidente de l'association LSA.** Nous vous remercions de nous accueillir au sein de cette commission pour recueillir notre témoignage.

Nous sommes scriptes de fiction. À ce titre, nous travaillons sur des longs métrages de cinéma, mais aussi sur des programmes audiovisuels tels que des films unitaires, des séries ou des quotidiennes. Nous sommes cadres et, selon les projets et les accords avec la production, nous pouvons encadrer une équipe qui peut être constituée par une assistante, une scripte de deuxième équipe, d'une scripte faisant du travail de préparation dans un bureau et d'une stagiaire. Mais, en réalité, nous travaillons souvent seul.

La scripte est responsable de la continuité et fait partie de l'équipe chargée de la mise en scène. Elle collabore étroitement avec le réalisateur. Elle participe artistiquement et techniquement à la création du film et supervise la cohérence de tous les éléments de la narration. Elle accorde une vigilance particulière à l'articulation des plans entre eux dans la perspective du montage. Nos tâches consistent par exemple à élaborer une continuité chronologique de l'histoire, que l'on partage avec le reste de l'équipe, à faire une estimation précise de la durée du film, à gérer les raccords de rythme, de mouvement et d'émotion, mais aussi à établir certains rapports pour le montage et la production.

Lors de la phase de préparation, nous travaillons de manière autonome et dans le cadre de réunions avec le reste de l'équipe. Nous ne sommes pas présents pendant toute cette phase, mais en revanche nous le sommes en permanence pendant le tournage, au cœur du plateau, à la face, là où gravitent le réalisateur, son assistant, les comédiens et la caméra.

Nous faisons aussi le lien avec les autres corps de métiers qui sont plus éloignés de la face. Bien que nous communiquions régulièrement avec l'équipe chargée du montage, nous ne participons pas à cette phase ultime.

Notre métier est mal connu, même au sein de la profession, et on peut dire qu'il est à géométrie variable. C'est le réalisateur qui place le curseur. Notre travail peut aller de la simple rédaction de documents jusqu'à l'implication active dans la mise en scène. Tout va dépendre du rapport de confiance, de l'envie d'échanges et de collaboration du réalisateur, mais aussi de sa connaissance de notre champ d'action. Le lien avec le réalisateur est déterminant pour définir les contours de nos interventions, auprès de lui comme du reste de l'équipe – ce qui pourrait expliquer que notre métier n'a pas la même assise que les autres et que, parfois, sa nécessité ne fait pas l'unanimité.

Nous sommes engagés par la production, le plus souvent à la demande des réalisateurs ou cooptés par les directeurs de production ou par d'autres techniciens. Nous passons également souvent des castings auprès des réalisateurs.

En ce qui concerne la formation, il existe un département scripte au sein de la Fémis (l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son). Une école privée propose aussi cette spécialisation, mais elle n'est pas enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

LSA a été créée en 2005 pour développer une réflexion collective sur différents thèmes, par exemple la transmission, nos conditions de travail et nos relations avec les autres professions de plateau. Nous entretenons aussi des liens avec les syndicats et des institutions. Nous avons ainsi récemment participé à l'actualisation de notre fiche métier publiée par la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF).

Nous cherchons actuellement un financement pour mener une étude comparative au sujet des emplois sur les plateaux avec deux chercheuses, Rachel Silvera et Fanny Gallot. En effet, en France notre métier est depuis toujours majoritairement féminin. Partant de ce postulat nous voudrions montrer que, comme les autres métiers dits féminins – dont par exemple ceux dits du soin –, notre profession est probablement dévaluée par rapport à des métiers masculins, à des responsabilités non pas égales mais comparables.

LSA compte 112 femmes et seulement quatre hommes, scriptes et assistants confondus.

**Mme Angèle Pignon, membre de l'association LSA.** En effet, notre métier est historiquement issu du secrétariat et il est rattaché à des stéréotypes de genre, comme la minutie, l'empathie, l'attention, la patience, la discrétion, la capacité d'observation et ses corollaires.

Cela dévalorise et rend invisible notre fonction. Nous sommes souvent considérées comme les petites mains ou les femmes de l'ombre du cinéma et l'on nous définit souvent par nos outils de travail – le chronomètre et le Bic quatre couleurs – et par le fait que nous prenons des notes.

Nous avons souhaité être auditionnées parce que cette prédominance féminine peut aggraver notre précarité, notamment lorsque s'y ajoutent certains éléments. Parmi ces derniers figurent notamment le nombre réduit d'offres d'emploi. On ne recrute plus de scriptes pour les documentaires, rarement dans la publicité et pas toujours pour le tournage de longs métrages. On peut aussi faire référence à nos difficultés de négociation avec le directeur de

production ou au fait que nous intégrons de manière tardive une équipe déjà constituée. Lors de tournages dans des espaces réduits, nous partageons la zone d'intimité du réalisateur ou de certains techniciens.

De plus, certains éléments supplémentaires doivent être pris en compte, tant pour nous que pour d'autres techniciens. Le lien de subordination est fort avec le réalisateur et le directeur de production, lesquels sont majoritairement des hommes. La partie invisible de notre travail n'est pas valorisée. L'offre de travail est inférieure à la demande, la diminution des budgets dégrade nos conditions de travail et, bien entendu, nous sommes soumises au régime de l'intermittence, avec un emploi discontinu et des contrats courts.

L'accumulation de ces facteurs peut favoriser les discriminations et la violence morale, sexiste et sexuelle. Ainsi, sur quatre-vingt-cinq membres de LSA interrogés, 49,4 % ont déclaré avoir déjà subi des agissements discriminatoires sur un plateau, 77,6 % des agissements sexistes, 44 % du harcèlement sexuel, 19 % des agressions sexuelles et 4 % un viol ou une tentative de viol. Enfin, 50 % des quatre-vingt-deux membres de notre association qui ont répondu à un autre questionnaire ont déclaré avoir été victimes de harcèlement moral.

Nous avons relevé à l'occasion des précédentes auditions que votre commission prenait en compte toutes les formes de violence, dont le harcèlement moral, et nous espérons que votre travail débouchera sur des dispositifs législatifs plus protecteurs afin de mettre un terme aux violences de toute sorte.

**Mme Nathalie de Médrano, présidente de l'ACFDA.** Je suis chargée de figuration et présidente de l'ACFDA.

Les chargés de figuration sont salariés par la production en amont de tournage. Ils ont pour tâche de rechercher les acteurs de complément correspondant aux besoins d'un film ou d'une série. Cela implique de recruter de quelques dizaines de personnes jusqu'à plusieurs milliers pour les plus gros tournages.

Les chargés de figuration organisent la venue des figurants sur le plateau. Ils sont présents lors du tournage pour encadrer ces derniers et ils transmettent à la production les informations permettant d'établir leur bulletin de salaire. Il n'y a pas de formation : l'apprentissage se fait sur le tas.

L'ACFDA a été créée il y a quinze ans pour nous permettre de nous rencontrer, d'échanger et d'élaborer des outils communs. Elle compte actuellement cinquante et un membres, chargés de figuration ou assistants, dont 70 % de femmes et 30 % d'hommes. Tous les chargés de figuration ne sont évidemment pas membres de l'association, mais nous sommes assez représentatifs de la profession.

Les chargés de figuration travaillent essentiellement pour la fiction – le cinéma, l'audiovisuel et la publicité.

Du fait de notre statut de technicien, nous subissons à peu près les mêmes inconvénients que tous les autres techniciens du tournage. Intermittents du spectacle, nous avons les mêmes problèmes liés à la précarité.

Mais nous souhaitons être entendus par votre commission au sujet des figurants, aussi bien adultes qu'enfants, puisque leur situation spécifique n'a pas été abordée jusqu'à présent lors de vos auditions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En effet.

**M. Alexis Leclère, cosecrétaire de l'AOA.** Je suis deuxième assistant opérateur de prise de vue. Je travaille dans le département caméra, qui est un sous-département de l'image. Je suis également cosecrétaire de l'AOA et ses membres ici présents vont vous présenter les métiers de l'image.

L'AOA a été créée il y a dix-sept ans pour fédérer les assistants et les assistantes. Une cellule consacrée au VHSSM a été mise en place depuis un an. Après avoir reçu de nombreux signalements, nous nous sommes dit qu'il était temps de prendre le sujet à bras-le-corps. Nous recevons encore régulièrement des signalements, dont dernièrement beaucoup pour des problèmes de harcèlement moral – mais nous avons eu de tout.

Nous avons transmis votre questionnaire à nos membres et Aurélie Temmerman va vous faire part des résultats. Dans les réponses, nous avons constaté les mêmes proportions que nos collègues des autres associations s'agissant du harcèlement et des actes sexistes et sexuels.

**Mme Aurélie Temmerman, membre de la cellule VHSS de l'AOA.** Je suis deuxième assistante caméra. Les métiers du cinéma sont organisés en départements et nous faisons partie du département caméra, qui assiste le chef opérateur – ou directeur de la photographie, c'est la même chose – et comprend trois postes : le premier, le deuxième et le troisième assistant.

Sans m'attarder sur le détail des fonctions, je souligne que nous sommes organisés de manière très hiérarchique. On a coutume de dire qu'un plateau fonctionne de manière un peu militaire afin d'éviter de se marcher dessus. Le premier assistant assiste le directeur de la photographie, le deuxième assistant aide le premier et le troisième assiste les deux premiers. Chacun a ses responsabilités, qui sont plus ou moins importantes.

Notre rôle est de faire en sorte que l'image enregistrée soit de qualité. Nous avons plus ou moins de pression puisque c'est nous qui sommes vraiment responsables de la journée de tournage. Certains harcèlements et violences découlent de la pression liée à cette journée et au rôle de la hiérarchie.

**M. Alexis Leclère.** Le département image est lui-même composé de plusieurs sous-départements. Nous sommes chargés de la caméra, mais il y a aussi des machinistes et des électriciens de plateau. Tout ce monde opère sous les ordres d'un chef opérateur.

Nous travaillons ensemble, mais avec une hiérarchie qui fait que les chefs de poste de chaque sous-département vont exercer une certaine domination sur les personnes qui sont sous leur autorité. Un chef machiniste va avoir quasiment autant de pouvoir qu'un deuxième assistant caméra. Il y a beaucoup de jeux de pouvoir et de relations dans les très grosses équipes qui interviennent sur le plateau.

Comme on vous l'a dit dans nombre d'auditions, ce sont ceux qui occupent le poste de troisième assistant, situé au plus bas de l'échelle, qui sont souvent victimes de pressions et de harcèlement. Ce sont aussi des personnes très jeunes et encore peu formées, qui ne comprennent pas tout à fait les enjeux de pouvoir.

Pratiquement tous les faits qui nous ont été signalés en réponse au questionnaire l'ont été par des personnes occupant un poste en bas de la hiérarchie. Et c'est principalement en leur nom que nous venons témoigner, même si nul n'est à l'abri d'agissements de ce genre.

**Mme Laura Marret, membre du collectif Femmes à la caméra.** Je suis chef machiniste et je représente le collectif féministe Femmes à la caméra. Il a été créé il y a cinq ans et regroupe environ 200 membres. Sa création fait suite à l'affaire Weinstein et à nos interrogations sur les violences que pouvaient subir les techniciennes, au même titre que les comédiennes.

Le champ de notre collectif s'est largement ouvert depuis. Il regroupe désormais des directrices de la photographie, des cadreuses, des assistantes caméra, des DIT (*digital imaging technicians*), des électriciennes, des machinistes et des étudiantes en cinéma en section image.

Nous nous réunissons tous les mois et nous organisons aussi des ateliers techniques et des conférences. L'une d'entre elles portait sur les difficultés à concilier carrière et maternité dans nos métiers.

Nous communiquons au sein de nos réseaux pour promouvoir l'image de nos métiers, avec des représentations plus paritaires et plus diverses. Nous avons aussi mis en place une ligne d'urgence afin de pouvoir se contacter les unes les autres en cas de problème sur un tournage.

**Mme Salomé Gadafi, membre du collectif Femmes à la caméra.** J'ai déjà été auditionnée au titre de ma fonction de secrétaire générale adjointe de la fédération CGT du spectacle, mais j'interviens bien aujourd'hui en tant que membre du collectif Femmes à la caméra.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez décrit vos métiers et vous avez commencé à parler des vulnérabilités auxquelles vous êtes confrontés, liées notamment aux pressions et à la féminisation des métiers. Pourriez-vous décrire des situations dans lesquelles se sont produites des violences, que vous en ayez eu connaissance, en ayez été témoin ou les ayez subies vous-même ?

Madame de Médrano, notre commission a abordé la situation des enfants comédiens mais pas du tout celle des enfants figurants. Pourriez-vous tout d'abord nous décrire ce que vous avez mis en place pour eux ?

**Mme Nathalie de Médrano.** La figuration est notre cœur de métier, même s'il nous arrive de faire des castings. S'agissant de ces derniers, notre association préconise de les faire porte entrouverte, afin que le parent entende ce qui se passe, mais sans être présent pour que cela ne perturbe pas l'enfant.

Nous recrutons les enfants figurants pour les tournages et nous assurons le contact avec les familles. Nous les informons des dates, lieux et horaires. Nous leur demandons les documents pour constituer les dossiers adressés à la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS). Nous accueillons les parents et les enfants sur les tournages et, comme pour les autres figurants, nous transmettons dans un premier temps à la production le dossier pour la DRIEETS, puis les éléments nécessaires à la paie.

En fait, nous sommes le lien entre les parents et la production.

Nous sommes soumis à deux contraintes qui peuvent paraître contradictoires, mais qui pourraient ne pas l'être : nous avons besoin de souplesse pour faire travailler les enfants pendant le tournage, mais il faut aussi les protéger davantage.

Les problèmes qui peuvent survenir sont très divers. Ils sont le plus souvent liés au temps de travail. Celui-ci est actuellement limité pour les enfants, mais les règles en vigueur ne sont pas toujours adaptées. Ainsi, les très petits enfants, jusqu'à 3 ans, ne peuvent pas travailler plus d'une heure d'affilée. Résultat : quand ils arrivent toute l'équipe se jette sur eux sans transition pour les habiller et les envoyer sur le plateau. Ils n'ont pas le temps de savoir où ils sont et cela nous paraît dommageable. D'expérience, parce que je l'ai déjà fait, il serait beaucoup plus judicieux de prévoir un temps de présence sur le tournage différent du temps de travail, afin précisément de recourir à un sas qui permette de mieux évaluer l'environnement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avec le risque que les enfants attendent beaucoup, parce qu'on sait qu'ils ne sont pas la priorité lors du tournage. Il faudrait trouver un juste milieu. C'est un vrai sujet.

Une précision sur les figurants : peuvent-ils être parfois bénévoles ?

**Mme Nathalie de Médrano.** Non.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les règles sont-elles les mêmes pour les enfants figurants et ceux qui ont un rôle, notamment s'agissant des visites médicales et des déclarations auprès de la DRIEETS ?

**Mme Nathalie de Médrano.** Cela ne se passe pas de la même manière pour les rôles et pour les figurants. L'exigence est moindre pour les enfants figurants. Par exemple, ces derniers ne sont pas tenus de se présenter à la visite médicale auprès de Thalie Santé s'ils travaillent moins de cinq jours. Mais, à part cela, les pièces à fournir pour le dossier sont à peu près les mêmes.

Cela pose des problèmes, car les délais d'instruction par les DRIEETS sont actuellement très longs. On nous demande parfois deux mois à l'avance des éléments que nous n'avons pas encore, comme le nombre d'heures travaillées ainsi que les jours et heures précis de tournage.

Jusqu'à la crise du covid, la DRIEETS de Paris ne demandait pas de visite médicale pour les enfants figurants travaillant moins de cinq jours. On peut en effet se demander si une telle visite est nécessaire alors que Thalie Santé et les médecins sont très sollicités. Nombre de parents se voient ainsi refuser des rendez-vous pour avoir des certificats médicaux, car voir des enfants en bonne santé n'intéresse pas les médecins. Dans les faits, les enfants sont aptes à faire de la figuration pendant un ou deux jours de tournage.

**M. Cédric Meusbarger, membre du conseil d'administration de l'ACFDA.** Il n'y a pas beaucoup de risques à faire de la figuration.

**Mme Nathalie de Médrano.** Surtout, les enfants sont la plupart du temps suivis médicalement au cours de l'année. L'obligation de visite médicale fait donc partie des éléments constitutifs du dossier demandé par les DRIEETS qui mériteraient d'être assouplies.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À condition que les enfants soient déjà bien suivis et que l'on en ait la preuve.

**Mme Nathalie de Médrano.** Certes. Mais des parents nous disent parfois aussi qu'ils se sont adressés au premier praticien disponible parce que le pédiatre de leur enfant

n'avait pas voulu leur accorder un rendez-vous pour un certificat médical. Ce genre d'obligation n'apporte donc pas grand-chose.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Qui souhaite relater des expériences de violences et harcèlement ?

**M. Alexis Leclère.** Je pense que nous avons tous des faits à vous relater. Pour ma part, je vais vous faire part de ceux qui nous ont été signalés de manière anonyme en réponse au questionnaire.

Quarante membres de notre association y ont répondu, sachant que celle-ci compte 71 femmes sur 120 membres. Ce sont principalement des femmes qui ont répondu.

Les sept personnes qui ont parlé d'agression sexuelle sont toutes des femmes, et à chaque fois l'auteur était placé plus haut qu'elles dans la hiérarchie, avec une relation de pouvoir de chef à sous-chef.

Elles ont décrit des baisers non consentis, des gestes déplacés et des attouchements sexuels, principalement après le travail, lors de soirées – phénomène qui vous a déjà souvent été signalé lors de précédentes auditions. Pendant les tournages, une proximité énorme se crée sur une courte période, et beaucoup de pots et de soirées ensemble sont organisés, surtout lorsque l'on est en province.

Un viol et une tentative de viol nous ont été rapportés. La tentative a avorté parce qu'un collègue est intervenu lorsqu'il s'est aperçu qu'une femme était suivie par un homme dans l'hôtel où l'équipe était logée. La victime du viol était quant à elle hébergée par un de ses chefs dans une maison à Paris et il en a profité pour s'introduire dans sa chambre, un soir. Il faut savoir que l'on n'est pas logé lorsque l'on tourne à Paris et que l'on vient de province, alors que c'est le cas en sens inverse.

Une autre affaire concerne une assistante régisseuse, ou même une stagiaire, qu'un comédien s'est permis de plaquer contre un mur pour lui imposer un baiser dans un escalier où il n'y avait personne alors qu'elle l'accompagnait entre la loge et le plateau.

Comme cela a été relevé par d'autres départements, le même schéma se répète inlassablement, avec les mêmes actes.

Même si l'on assiste à un changement énorme à la suite de MeToo, on constate encore beaucoup d'abus. Malgré la présence de gens attentifs, de délégués de plateau et de référents harcèlement, les agissements continuent. Ils sont peut-être plus dissimulés et plus subtils, mais nous avons encore vu l'année dernière des tentatives de harcèlement moral qui se sont transformées en tentatives de harcèlement sexuel lors de soirées.

**Mme Laura Marret.** Les membres de notre collectif ont également beaucoup répondu au questionnaire et 85 % de celles qui l'ont fait ont déclaré avoir subi un harcèlement sexuel au moins une fois au cours de leur carrière.

Notre collectif regroupe des femmes et des minorités de genre. Il est fait état de blagues grivoises, de propos de nature sexuelle et de plaisanteries ou de commentaires par rapport au physique, que ce soit sur le plateau ou en dehors de celui-ci. Cela va de gestes et propos déplacés à la promesse d'être retenue lors d'un autre projet – sous réserve d'échange de bons procédés, comme ils disent.

Nous avons de nombreux exemples et cela ne s'arrête jamais. Les victimes sont le plus souvent en début de carrière, troisième assistante caméra ou jeune machiniste.

Le harcèlement évolue en fonction des postes. On peut également en être victime lorsque l'on devient cheffe de poste, cheffe opératrice, cheffe machiniste ou cheffe électricienne. Il y a aussi de l'âgisme.

**Mme Francine Cathelain, membre de l'association LSA.** Témoins impuissants et témoins muets.

J'ai un parcours plus long que les autres intervenants. À mon époque, on ne disait vraiment rien et je pense même qu'on ne voyait rien – c'est-à-dire qu'on voyait mais que l'on restait prostré. Vous en avez entendu parler.

J'ai ainsi assisté au viol d'une actrice lors d'une scène d'amour sans savoir que c'était de cela qu'il s'agissait. La scène se déroulait sous des draps et on ne voyait pas ce qui se passait. Puis, à l'issue de la séquence, l'actrice est partie dans sa loge car elle n'avait plus de plan à tourner. En fin de journée, elle est revenue voir le réalisateur et j'ai constaté qu'elle était en larmes pendant qu'ils parlaient.

On a appris le lendemain que cet acteur avait été au-delà de ce qu'il fallait faire. Je crois qu'il n'y a eu aucune suite. Le réalisateur, qui m'avait d'ailleurs agressée sexuellement en mettant ses deux mains sur mes seins, n'a rien fait. Il n'avait sans doute pas du tout été encadré par la production. Je ne sais pas ce qui s'est passé ensuite et si l'actrice en question en a parlé à la production. C'était il y a environ quinze ans.

Voilà le genre de choses auxquelles nous étions confrontées. On y assistait sans savoir que cela avait lieu et les victimes elles-mêmes ont encore beaucoup de mal à en parler.

Comme cela a été indiqué lors de précédentes auditions, ce problème est lié à la puissance de l'argent et à la difficulté d'arrêter un tournage. Il pourrait être résolu grâce à des clauses assurantielles plus dures et plus engageantes.

On pourrait également imaginer que les producteurs viennent nous voir au début du tournage pour nous parler. Il y a certes des formations, mais cette présence manque car elle pourrait être dissuasive. Elle serait plus humaine que l'attitude distante prise par rapport à ces problèmes, même si l'on sait très bien que tout le monde a envie d'avancer dans le même sens.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** À vous écouter, j'ai l'impression de voir un de ces dessins qui expliquent la chaîne alimentaire avec l'herbe mangée par l'oiseau, lui-même mangé par le rapace, lui-même mangé par le tigre. J'espère que le tableau qui dépeint les violences du réalisateur sur le comédien qui lui-même exerce des violences sur un membre de l'équipe fait partie d'une époque en partie révolue.

J'ai entendu plusieurs fois que des changements étaient en cours. Comment faire en sorte qu'ils soient plus rapides ? À partir de votre expérience, quelles sont les bonnes pratiques et les éléments juridiques et conventionnels mentionnés lors des précédentes auditions qui pourraient être améliorés ?

**Mme Nathalie de Médrano.** Il nous semble impératif que le respect dû aux figurants soit évoqué pendant la formation aux équipes de tournage qui est en train d'être mise en place. Les figurants, qui ne sont là que pour un jour ou deux, sont exclus de ces formations. Les équipes techniques et les comédiens doivent donc être alertés sur la vulnérabilité de ces

salariés. La violence envers des figurants peut venir des figurants eux-mêmes, des équipes techniques ou des comédiens, de plusieurs niveaux.

Les figurants représentent un peu le plus bas niveau sur un tournage. On ne les connaît pas. Ils n'ont parfois pas le temps de se rendre compte des violences qu'ils ont pu subir ou ils n'ont pas envie d'en parler. Quand ils nous alertent, c'est souvent en fin de journée, au moment de partir.

Je me souviens d'une séquence d'un film d'époque avec des jeunes de 20 ans. Une petite était venue me trouver pour me dire que le garçon avec lequel elle avait dansé un slow pendant la moitié de la journée n'avait pas arrêté de la tripoter. Elle n'avait pas osé intervenir parce qu'elle était raccord et devait reprendre la danse avec la même personne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est un très bon exemple, qui montre toute la difficulté de la prise de parole.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je crois comprendre que, sur un plateau, les scripts voient tout et notent tout, même si elles le font bien sûr non pas pour enquêter mais pour s'assurer de la bonne réalisation du film.

Pensez-vous pouvoir être un relais avec ces nouveaux métiers que sont les coordinateurs d'intimité ou les référents enfants pour être en mesure de leur faire des retours après une prise sur ce que vous avez pu observer et qu'ils n'auraient pas nécessairement vu ?

**Mme Estelle Bault.** Nous ne notons que les informations qui concernent le montage : nous questionnons le sens de ce qui se fait sur le plateau pour s'assurer que, au montage, le film ressemble à ce qui est écrit dans le script et respecte ainsi les intentions de mise en scène du réalisateur. Nous récoltons donc tous les éléments pour construire l'histoire. Certes, nous sommes très proches des comédiens et du réalisateur mais je ne suis pas sûre que cette position soit la plus propice pour témoigner ce qui se passe sur les plateaux.

Nous ne souhaitons pas nous limiter à raconter des anecdotes. Je voudrais cependant souligner qu'il est désormais plus facile d'en raconter parce que les langues se délient et que, grâce aux formations, il est plus facile de qualifier le vécu. Nous nous rendons compte de l'ampleur du phénomène. Notre association a interrogé ses membres : 50 % d'entre eux disent être victimes de harcèlement moral. Celui-ci, qui se manifeste par des petites phrases au quotidien, par une remise en cause de notre utilité et du sens de notre travail ou par l'interdiction d'intervenir, nous fragilise.

Je ne suis donc pas sûre que nous soyons les mieux à même de prendre en charge le lien que vous suggérez. Il revient plutôt au réalisateur ou à la réalisatrice d'être en interaction avec ceux qui performent devant la caméra.

**Mme Angèle Pignon.** Nous pouvons être des témoins, car nous sommes proches des comédiens et du réalisateur, mais nous ne voyons pas forcément ce qui peut se passer dans les loges ou dans les différentes équipes, même au sein de l'équipe caméra, alors que c'est souvent là que des violences qui ne sont pas visibles par tous ont lieu.

La formation permet de mieux repérer ces violences, mais notre charge de travail sur un plateau est telle que, lorsque des violences ont lieu, il est difficile d'avoir le cerveau disponible et le temps pour recueillir la parole dans les meilleures conditions possibles.

**Mme Laura Marret.** Pour les scènes intimes, seules trois ou quatre personnes – le chef opérateur, le perchman, le chef machiniste quand il y a des mouvements et peut-être l'assistant caméra – sont présentes sur le plateau. La plupart du temps, le réalisateur quitte la pièce, surtout si la comédienne doit jouer une scène dénudée, et il assiste à ce qui se passe sur le plateau avec le reste de l'équipe derrière un écran, où, parfois l'objectif fait un plan très serré. Très peu de personnes voient ce qui se passe vraiment.

**Mme Salomé Gadafi.** Il faut bien sûr poursuivre le développement des formations et le poste de coordinateur ou coordinatrice d'intimité est nécessaire, mais il est également important de pouvoir ménager un temps de préparation suffisamment long en amont avec l'acteur ou l'actrice et le personnel de l'image car il ne faut pas grand-chose pour qu'un plan devienne impudique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si le coordinateur ou la coordinatrice d'intimité ne travaille qu'avec les comédiens et pas avec le reste de l'équipe, on n'avancera pas beaucoup. Un cadrage peut en effet, à quelques centimètres près, changer complètement la nature du plan.

En outre, il faut être préparé aux scènes d'intimité, qui peuvent parfois être violentes. Le perchman, le cadreur ou le chef électricien doivent pouvoir comprendre le sens de la scène. Cette préparation des techniciens doit-elle être obligatoire ?

**Mme Salomé Gadafi.** Il est certain qu'une réelle discussion avec les personnes qui mettent de telles scènes en place est nécessaire. Doit-elle avoir lieu à l'occasion du travail avec le coordinateur ou la coordinatrice d'intimité ? Je ne sais pas.

J'ajoute que, même si peu de personnes assistent directement aux scènes d'intimité, on nous impose souvent des commentaires, qui créent une ambiance qui peut être difficile à supporter. Cela doit changer afin que le travail ensemble soit plus agréable.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons constaté lors de nos auditions que certains souhaiteraient que la présence d'un coordinateur d'intimité soit obligatoire alors que d'autres pensent qu'elle doit dépendre de la demande de l'actrice ou de l'acteur.

Vous insistez sur la nécessité d'impliquer les métiers de l'image dans les discussions préalables au tournage d'une scène intime en présence d'un coordinateur ou coordinatrice d'intimité. Dans ces conditions, il faudrait presque le rendre obligatoire.

**Mme Salomé Gadafi.** Cette présence doit être systématiquement discutée lors de la préparation, mais nous ne nous sommes pas posé la question de savoir si elle devrait être obligatoire pour chaque projet.

**M. François Valin, premier assistant opérateur prise de vues.** Il n'existe aucun protocole établi et cela peut varier d'un tournage à un autre, ce qui est déroutant : dans certains tournages, les moniteurs sont laissés branchés et tout le monde y a accès alors que dans d'autres, tout sera verrouillé. Tout dépend de la sensibilité de la production ou de la mise en scène.

**Mme Nathalie de Médrano.** Pour la figuration, le coordinateur d'intimité est très rarement sollicité, alors qu'il peut y avoir des scènes de rapprochement, à l'exemple de la scène de danse dont j'ai parlé. La présence d'un coordinateur d'intimité me semble pourtant indispensable pour toute scène impliquant un rapprochement des corps, même habillés, pour les comédiens comme pour les figurants. J'ajoute qu'il peut arriver que des comédiens, par

peur de passer pour des empêcheurs de tourner en rond, renoncent à demander un coordinateur d'intimité alors qu'ils le souhaiteraient.

**M. Cédric Meusbürger.** Dernièrement, avant une scène de danse avec des figurants plutôt jeunes, j'ai fait un petit discours pour demander à tous les participants de faire attention à cette scène de proximité pour éviter tout geste déplacé. Aujourd'hui, nous sommes alertés et nous communiquons nous-mêmes.

Il reste que la présence d'une coordinatrice ou d'un coordinateur d'intimité peut être nécessaire pour la figuration. Je pense notamment à une série où le comédien principal se baladait au milieu d'une orgie. Nous nous sommes alors rendu compte du travail demandé. Les gens sont vraiment protégés par la présence d'une coordinatrice d'intimité.

**Mme Laura Marret.** Je souhaite mettre l'accent sur la préparation car il arrive que la coordinatrice ou le coordinateur d'intimité ne vienne sur le plateau que le jour du tournage, en ayant très peu travaillé en amont avec les comédiens. Certaines comédiennes m'ont ainsi rapporté s'être senties encore plus mal à l'aise avec cette personne qui leur demande de parler de leur intimité alors qu'elles ne la connaissent pas et qu'elles n'ont pas pu préparer la scène.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La présence du coordinateur d'intimité doit donc selon vous être proposée de manière systématique, mais ne doit pas être rendue obligatoire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous avons parlé des tournages, mais ce n'est pas là qu'il y a le plus de violence.

Chacun se retrouve à partager, sur un temps concentré, des moments avec une équipe qui, le plus souvent, ne sera pas la même que celle du film suivant. Cela peut être des moments de fatigue mais aussi des moments de fête au cours desquels la consommation d'alcool ou de drogue peut aggraver les choses. Que préconisez-vous pour accompagner le lien entre la vie professionnelle et la vie personnelle lors de tels moments et protéger ainsi les différentes équipes, y compris ceux qui, étant au bas de l'échelle, sont les plus vulnérables ?

**Mme Laura Marret.** Il y a autant de violences morales et sexuelles sur les plateaux qu'en dehors, lors de fêtes par exemple. Il peut s'agir de remarques désobligeantes à peine arrivé sur le plateau, puis du soir au matin.

**M. François Valin.** Nous avons fait une petite synthèse décrivant l'ambiance afin de vous aider à mieux comprendre les conditions de travail.

Chaque tournage est unique et, quand on commence un film, tout est à faire et à refaire. Le premier jour d'embauche, il y a le stress de savoir si on connaît déjà des gens ou si on arrive en territoire inconnu. Lorsque nous sommes amenés à nous déplacer, ce qui est le cas pour de nombreux films, nous nous retrouvons loin de nos familles et nous perdons nos habitudes du quotidien pour nous retrouver pratiquement vingt-quatre heures sur vingt-quatre avec des collègues que nous ne connaissons pas forcément.

Nous mangeons ensemble, nous dormons ensemble – il n'est pas rare que nous nous retrouvions dans des lieux confinés, comme des gîtes ou des appartements partagés – et partageons toutes les activités pour se relâcher – pots, soirées, week-ends. Nous nous retrouvons dans une sorte de bulle où la proximité est très grande.

On parle souvent de tunnel quand on commence un projet parce que les rythmes sont denses, et les horaires compliqués car ils évoluent en dents de scie : on peut se retrouver à travailler de jour, puis de nuit, ou à faire des mix avec de nombreuses heures supplémentaires. On accumule alors beaucoup de fatigue d'autant que les conditions de tournage peuvent parfois être difficiles – en montagne, en forêt ou en mer, dans le froid ou la chaleur.

Tout cela pour dire qu'un tournage est quelque chose de déboussolant et de fort en émotions. Ce que nous partageons est hors norme et émulsionne beaucoup les rapports humains. Les liens qui se créent sur un plateau sont en effet intenses et, très vite, deviennent souvent très familiers. Cette alchimie peut entraîner des dérives, qui peuvent être maladroitement et parfois, hélas, malveillantes. Elles sont difficiles à gérer parce que nous ne sommes pas formés à tout cela. Nous n'en sommes parfois même pas conscients.

La barrière professionnelle peut être rompue. Il existe alors plusieurs cas de figure.

Il y a ceux qui ne gèrent pas le stress du poids de leur poste ou des conditions de travail et qui peuvent avoir une réaction ou un comportement inadapté pour faire face à la vie sur un plateau ou à un problème au sein d'une équipe.

Il y a ceux qui profitent de leur statut pour avoir un comportement dominant-dominé. On le voit dans tous les départements, par exemple entre le chef opérateur et le premier assistant ou entre le premier assistant caméra et le troisième assistant. C'est ce qui ressort le plus dans les chiffres de nos plaintes et de nos observations.

Enfin, il y a ceux et celles qui ne supportent pas de travailler avec une personne du sexe opposé ou avec une personne dont le profil – apparence physique ou style – ne plaît pas ou, au contraire, donne de l'appétence à un prédateur.

Conséquences de tout cela : des attitudes maltraitantes ou malsaines qui entraînent le harcèlement sexiste, sexuel ou moral.

Dernier point, comme nous sommes tous des intermittents du spectacle, nous misons sur le fait qu'un tournage ne dure jamais que deux mois et qu'après, c'est fini – nous ne pourrions pas tenir comme cela en CDI. Mais une telle attitude est stérile, car elle ne résout pas le cynisme psychologique et n'arrête pas la personne qui persécute. Or, comme nous sommes en vase clos, nous serons amenés à travailler de nouveau avec cette personne.

Ces comportements sont encore bien présents. Certes, l'évolution est positive puisqu'il y a plus de mixité, de dialogue et d'outils. Toutefois, ils ne sont pas toujours adaptés et il reste beaucoup à faire.

**M. Alexis Leclère.** Ces conditions créent le terreau du harcèlement moral qui, très souvent, entraîne du harcèlement sexuel. Les formations sur le harcèlement devraient être rendues obligatoires. On constate que les suivis médicaux ont été de plus en plus espacés – on est passé de deux ans à quatre ou cinq ans – alors qu'ils pourraient être l'occasion d'en remettre une couche sur le harcèlement moral et sexuel.

De nombreux organismes de formation ont récemment été créés et certaines productions rendent ces formations obligatoires, mais, souvent, elles ne le sont pas pour les chefs de poste qu'on entend alors dire : « *Je suis désolé, j'ai beaucoup de travail, je fais déjà plus de 80 heures par semaine ...* ». Ce sont pourtant les personnes les plus concernées. Rendre ces formations obligatoires pour les techniciens et les techniciennes me semble être une bonne

base, d'autant qu'elles sont payées, notamment par l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS).

Les référents et les référentes harcèlement sont systématiquement des gens du plateau, qui ont déjà un métier et qui sont donc déjà pris par beaucoup d'autres choses. Un tournage est comme un oignon et, selon où l'on se trouve – face sur le plateau, arrière dans les bureaux –, il ne se passe pas la même chose. Les infirmiers de plateau, qui sont courants aux États-Unis mais qui n'ont travaillé en France que pendant le covid, nous semblent être les personnes les plus adaptées pour exercer les fonctions de référent harcèlement de façon indépendante. J'insiste sur ce point, car le manque d'indépendance rend les choses très compliquées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il me semble logique et humain – certains trouveront cela un peu bisounours – de prévoir un poste de responsable de la « bonne vie » du plateau. Il pourrait s'agir du directeur de production, puisqu'il représente le chef employeur et qu'il s'occupe déjà des horaires et du respect des feuilles de service, mais également des accroches qui peuvent survenir, par exemple entre le décorateur et le chef opérateur pour des questions de délais.

Un tel poste, dont le nom m'échappe, existe déjà aux États-Unis. Pensez-vous qu'il pourrait être développé en France ? Il nécessiterait d'avoir une vision panoramique de tous les postes et de toutes les problématiques, ce qui serait très compliqué.

**M. Alexis Leclère.** Oui. Nous cherchons d'ailleurs à pallier l'absence d'un tel poste avec les délégués de plateau et les référents harcèlements. Cela étant, je ne pense pas que cette responsabilité doive revenir au directeur ou à la directrice de production, qui a déjà beaucoup de choses à gérer. Si l'on voit le tournage comme un sablier avec en haut, la production et en bas, les techniciens, il se retrouve exactement au centre. Nous sommes tous d'accord dans l'association pour dire que les référents harcèlement, dans leur format actuel, ne devraient jamais être des directeurs ou directrices de production, ou des gens ayant beaucoup de pouvoir, comme des réalisateurs ou des réalisatrices. Ces fonctions doivent être exercées par un technicien ou une technicienne.

Je pêche pour que le poste que vous décrivez et dont le nom m'échappe également existe. Il s'agit notamment de gérer la sécurité, d'autoriser des accroches, de vérifier les horaires. C'est d'autant plus primordial que les journées sont de plus en plus intenses. Ce n'est pas du tout « bisounours » que de penser au bien-être des personnes.

Sur la formation, les techniciens et les techniciennes doivent certes être formés, mais les personnes les plus fragiles sont celles qui sortent de l'école. Cela se met tout doucement en place dans les écoles de cinéma. De même des organismes de formation comme l'Atelier Marcelle commencent à réfléchir à des interventions dans les écoles et de plus en plus de directeurs et directrices pédagogiques pensent à intégrer ces formations dans le cursus. Quant à nous, nous réfléchissons, au sein de notre cellule dédiée au harcèlement sexiste, sexuel et moral, à des *masterclasses* sur ce sujet. Il reste que, pour l'instant, rien n'est encore fait et le public le plus vulnérable arrive dans le milieu sans être formé et n'a aucune idée ce qui l'attend.

**Mme Francine Cathelain.** À propos de la formation, je voudrais signaler qu'il n'y a aucune obligation ni aucune sanction dans l'audiovisuel alors qu'en 2023, ce secteur employait 109 463 intermittents, contre 69 081 dans le cinéma.

Par ailleurs, il me semble que le dispositif ne s'applique pas aux tournages à l'étranger, qui représentent pourtant 20,7 % des films. Il ne s'applique qu'aux films majoritairement français ou intégralement tournés en France.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous notons l'alerte.

**Mme Francine Cathelain.** À l'instar de ce qui se pratique dans de nombreux autres pays – j'ai pu personnellement le constater au Maroc –, il serait souhaitable que la présence d'un médecin ou d'un infirmier soit obligatoire pour chaque jour de tournage car nos métiers sont quelque peu dangereux. Un infirmier ou une infirmière ayant reçu une formation spécifique pourrait être le référent. En tout cas, ces fonctions ne devraient être exercées que par une personne extérieure. En effet, des amitiés et des inimitiés se nouent toujours sur les tournages et il peut être compliqué pour une victime d'aller parler avec cette personne après un conflit ; il faut également éviter la subordination financière à la production ; enfin, la personne doit disposer de temps pour gérer les différents problèmes.

**Mme Salomé Gadafi.** Sur cette question, nous avons eu de nombreux retours : certaines personnes ne sont pas à l'aise avec la présence du référent ou de la référente sur le plateau alors que d'autres s'en trouvent rassurées.

Nous avons donc réfléchi à la possibilité de créer des binômes composés d'une personne sur le plateau et d'une autre à l'extérieur, toutes deux formées. Le référent peut en effet ne pas être systématiquement à même de recevoir un témoignage. S'il se sent débordé, il doit pouvoir être en mesure de conseiller à la victime une autre personne qu'elle pourrait immédiatement voir.

S'agissant de la formation, chaque année, le collectif Femmes à la caméra tient un stand au Micro Salon. De nombreux étudiants viennent nous y rencontrer et nous demandent d'intervenir dès l'école sur les violences sexistes et sexuelles et, plus généralement, sur le droit du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons abordé ce point avec des représentants de la Fémis. Nous ne l'avons pas fait s'agissant de vos écoles. Il faut y revenir.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Concernant le référent VHSS, les formatrices que nous avons auditionnées ce matin, qui dispensent des formations pour le CNC, considèrent qu'il n'existe pas de bonne solution car ce rôle est mal défini. Il s'agit soit de personnes de très bonne volonté qui subissent de fortes pressions et endossent une responsabilité qui incombe à l'employeur, soit de personnes qui ont un lien très étroit avec ce dernier et qui mettront le couvercle. Le meilleur moyen de libérer la parole et de faire en sorte qu'elle soit entendue est de prévoir plusieurs portes d'entrées et un point d'atterrissage clair. Comment protéger les personnes qui signalent ces faits, qu'elles soient ou non référentes ? Avez-vous réfléchi à des dispositifs visant à les protéger ? Avez-vous des exemples de cas où les personnes ayant parlé ont subi des représailles ?

En matière de droit du travail, quelles sont les relations entre les associations que vous représentez et les syndicats ? Quels sont le degré de représentation des travailleurs et le poids des syndicats ? Plusieurs lois ont en effet été adoptées ces dernières années qui ne vont pas dans le sens d'une meilleure protection et d'une meilleure représentation des travailleurs.

Dans d'autres secteurs d'activité, en cas de manquement, on peut s'appuyer sur les syndicats, le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et l'inspection du travail. Sont-ils présents ou existe-t-il des failles à combler ?

**Mme Laura Marret.** Nous nous sommes beaucoup interrogés sur la protection des personnes qui aideraient les victimes et qui dénonceraient les agissements. Le problème est qu'il n'existe aucune protection. Notre métier est précaire, nous sommes des intermittents du spectacle. Lorsqu'on commence sa carrière – et même après quelques années –, on peut avoir peur d'être blacklisté par les directeurs de production, qui auront tendance à noyer le poisson.

J'ai déjà connu des situations où l'on demandait à la personne de tenir jusqu'à la fin du tournage. Or certaines n'y parviennent pas : elles n'arrivent plus à manger, à dormir, à avancer. Parfois, la victime n'ose pas aller au bout de la démarche. Alors que le référent entamera un dialogue avec elle car il aura vu qu'il se passait quelque chose, elle lui demandera de ne rien dire parce qu'elle ne veut pas avoir de problème, parce qu'elle ne veut pas être celle qui dénonce, qui ennuie tout le monde et qu'on ne rappellera plus alors qu'elle commence à peine à travailler.

**M. Alexis Leclère.** Le référent ou la référente harcèlement doit relever d'un organisme indépendant, qui n'est pas choisi par la production. C'est le seul moyen de protéger ces personnes, dont la responsabilité sera lourde. Une personne employée par un producteur aura toujours des problèmes à gérer avec la production.

Une de mes collègues, confrontée à un problème avec un comédien sur un tournage, l'a dénoncé à la production qui a tout fait pour enterrer cette affaire afin que rien ne s'ébruite. D'abord, on lui a demandé de se taire ; ensuite, on l'a traitée de « chieuse ». Et lorsqu'elle s'est débattue, on lui a reproché de vouloir tuer le film. Elle est persuadée de s'être grillée. Or ce blacklisting est totalement illégal. De telles pratiques sont vécues quotidiennement par de nombreuses personnes.

Les syndicats, comme l'inspection du travail, sont des instances auxquelles nous avons recours qu'en cas d'extrême nécessité. Nous souhaitons régler les choses entre nous car tout se sait dans ce milieu et que nous risquons d'être embauchés de nouveau par cette société de production. Nous avons très peur de nous mettre en avant. Faire appel à un syndicat représente un grand pas pour de nombreuses personnes.

**M. Cédric Meusburger.** Le lien de subordination pose également problème s'agissant du référent enfant. Celui-ci pourrait être nommé, formé et labellisé par la DRIETS à laquelle il « rendrait des comptes » régulièrement, afin d'éviter la pression d'un producteur ou d'un directeur de production.

**Mme Francine Cathelain.** Le statut de lanceur d'alerte du référent est inopérant dans nos professions. C'est grâce au réseau qu'on décroche un boulot mais c'est aussi à cause de lui qu'on n'en aura pas car tout se sait et que les blacklistes existent.

**Mme Nathalie de Médrano.** Je suis d'accord s'agissant des limites de la protection des lanceurs d'alerte. Même si je crois beaucoup en la formation des équipes, j'aimerais que le producteur ou la productrice s'engage plus clairement à protéger les lanceurs d'alerte, qui seraient entendus et non pas sanctionnés ; cela reste un vœu pieux.

Par ailleurs, en général, les associations ont régulièrement des relations avec les syndicats et le CCHSCT – c'est notamment le cas de l'ACFDA. Plusieurs d'entre nous ont adhéré en parallèle à des syndicats. Nous commençons à avoir des contacts avec l'inspection du travail mais nous ne connaissons pas les inspecteurs. Le numéro de l'inspection du travail fait partie des numéros qui pourraient être plus largement diffusés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il existe de nombreuses pistes sur lesquelles nous devons avancer. Désormais, lors de chaque tournage, deux sessions de formation – une sur place et une autre en distanciel –, d’une durée d’une heure et demie chacune, seront organisées pour mettre toute l’équipe à niveau. Que pensez-vous de ce dispositif qui va plutôt dans le bon sens ?

S’agissant de la libération de la parole, certaines personnes ne se rendent pas compte de la gravité de leurs propos – je pense notamment à la répétition de blagues lourdes. J’espère que les formations leur permettront d’en prendre conscience. Comment peut-on encourager les personnes formées à intervenir tout de suite auprès de celui qui a tenu ce genre de propos ? J’ai l’impression que franchir ce pas est difficile dans votre milieu professionnel.

**Mme Francine Cathelain.** La personne en question se bornera à répondre qu’on ne peut plus rien dire aujourd’hui et rien ne changera.

**Mme Estelle Bault.** S’agissant des fêtes organisées le soir, elles permettaient de désamorcer les conflits et de dresser un bilan de la journée – les dérives sont évidemment inadmissibles.

Les liens tissés à l’extérieur du plateau sont aussi le moyen de construire un réseau et de se faire apprécier par ses collègues, qui pourront ainsi nous recommander pour d’autres projets. La frontière entre le travail et ces moments est poreuse.

C’est surtout le temps qui manque. Pendant la crise du covid, nous avons tous eu peur de disparaître car nous ne savions pas comment le travail serait réparti sur le plateau. Après le covid, nous avons beaucoup travaillé, mais dans des conditions bien plus difficiles : les temps de tournage ont considérablement diminué, ce qui provoque des violences entre nous. La pression du temps et des conditions de travail est compliquée à gérer.

S’agissant de la représentativité des salariés, les élections au sein des TPE se sont récemment déroulées. La représentativité au sein de notre profession pousse à nous interroger puisque seulement ceux qui ont travaillé au mois de décembre de l’année précédente peuvent voter. Or c’est précisément le mois durant lequel nous travaillons le moins. Seule une portion très congrue des techniciens de plateau peut donc s’exprimer.

**Mme Aurélie Temmerman.** Nous sommes très favorables au conditionnement des aides du CNC au suivi d’une formation relative à la lutte contre les VHSSM par les équipes de tournage. Néanmoins, les films de cinéma bénéficiant d’une aide du CNC ne représentent pas la majorité des productions audiovisuelles.

Les films produits par une plateforme – Amazon, Netflix ou Apple – relèvent en effet du secteur audiovisuel. Or les exigences sont les mêmes – les tournages sont parfois plus longs que ceux d’un film de cinéma. Ces plateformes sont donc soumises à la convention collective nationale de la production audiovisuelle qui ne prévoit aucune formation. Certes, Netflix organise une formation obligatoire d’une heure au cours de laquelle un PowerPoint est diffusé mais certains membres de l’équipe n’y assistent pas. Les formations, c’est très bien mais elles devraient être étendues à l’ensemble du secteur audiovisuel dans lequel nous travaillons beaucoup.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Leclère, la référente qui avait bien rempli sa mission a-t-elle été ostracisée ainsi qu’elle le craignait ? Que proposez-vous pour protéger les référents ? Si les référents qui remplissent leur mission sont blacklistés, cela devient très compliqué compte tenu du niveau de cynisme atteint.

Les formatrices que nous avons auditionnées ce matin ont proposé des solutions. Elles ont expliqué qu'il était très compliqué faire peser sur les épaules d'une seule personne la responsabilité de recevoir la parole et celle d'obtenir une sanction de la production et de la réalisation. Quelles seraient vos préconisations en la matière ?

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Lorsque nous sommes soumis à du stress, nous pouvons être amenés à céder à la violence. Certaines microviolences sont en effet gérées, monsieur le rapporteur, dans le cadre de la médiation. Mais comme il existe un continuum de violence, les microviolences sont aussi parfois le symptôme de violences beaucoup plus graves. Une maladresse peut, en réalité, dissimuler un délit voire un crime. Dans ce cas, la médiation ou l'arrangement entre collègues pourrait s'apparenter à de la complicité. Comment faire en sorte que la peur change de camp ? À quelles conditions pourrait-on blacklister un producteur qui ne respecte pas ses engagements ? Qui pourrait le faire ?

L'arrêt des tournages ou la mise à l'écart de quelqu'un fait peur, nécessite des aménagements et coûte cher. Cela nous renvoie à la question des assurances. Si les mesures prises en cas de problème sur un tournage se généralisaient, pourrait-on envisager que des compagnies d'assurance pénalisent le producteur ou la productrice dont les tournages ont déjà fait l'objet de plusieurs signalements ? Comment faire en sorte que cela coûte plus cher à la personne qui n'a pas agi ?

**Mme Laura Marret.** La plupart du temps, ce sont celles et ceux qui occupent des postes en bas de la hiérarchie qui sont victimes de harcèlement et qui ne sont pas couvertes par des assurances car la production les considère comme remplaçables. De nombreuses productions trouvent des arrangements avec ces personnes : il est en effet beaucoup plus facile de remplacer une personne qui pose problème car elle a dénoncé son agresseur – si elle ou il ose le faire – plutôt que de perdre une énorme somme d'argent en arrêtant le film car l'agresseur serait un comédien, un réalisateur ou quelqu'un considéré comme irremplaçable.

Si l'agresseur est un comédien ou un réalisateur et que la moitié du film a déjà été tournée, le producteur considérera que le film ira tout droit vers la banqueroute, même si les mentalités ont un peu évolué sur ce point. Le problème, c'est que ce sont les puissants qui ont l'argent et qui décident. Ce sont nos employeurs tandis que notre statut d'intermittent induit une précarité de l'emploi. C'est la moralité de chacun qui est en jeu ; si l'on dénonce un agissement, on prend soi-même un risque.

**M. Alexis Leclère.** Madame la présidente, vous avez posé une excellente question à laquelle il est difficile de répondre. C'est au bon vouloir des employeurs. C'est partout pareil : certains font bien les choses – ils mettent à l'écart des réalisateurs, ils prévoient des mesures – quand d'autres préfèrent enterrer les affaires. Lorsque le référent harcèlement fait un signalement à l'employeur, personne d'autre n'est au courant. Quant aux rapports de production, où sont notamment recensés les accidents du travail et de nombreux autres éléments, ils ne sont pas publiés et restent entre les mains de la production. Leur contenu est tenu secret.

Je ne sais quelle solution proposer – il serait interdit d'établir un fichier national dans lequel des agissements seraient dénoncés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La seule solution est que la responsabilité ne repose pas uniquement sur les épaules des référents.

**M. Alexis Leclère.** Les référents pourraient être affiliés à des organismes indépendants.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On pourrait envisager que les référents soient membres de collectifs et que la responsabilité de la production soit engagée tout de suite.

**M. François Valin.** La présence de référents extérieurs constituerait un immense progrès. Si le référent fait partie de l'équipe de tournage, cela crée un imbroglio. Les scripts ne peuvent exercer cette fonction car c'est une énorme responsabilité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La présence de référents résoudra-t-elle pour autant le problème ? Un référent extérieur pourrait ne pas être de nouveau embauché sur un autre film.

**M. François Valin.** Le référent extérieur communiquerait différemment et prendrait une certaine distance contrairement à une personne qui travaille sur le tournage. Du reste, il est compliqué de se plaindre à une personne qui fait partie de l'équipe.

**Mme Nathalie de Médrano.** Sur le modèle du responsable enfant, on pourrait établir une liste de personnes formées et agréées, payées par la production mais placées sous la tutelle du CNC. Le référent harcèlement n'aurait ainsi pas de lien de subordination avec le producteur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il pourrait ainsi perdre son titre de référent s'il n'accomplissait pas sa mission.

**Mme Nathalie de Médrano.** Exactement. Pour éviter toute connivence avec le producteur, le CNC pourrait désigner le référent pour un tournage donné.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Peut-être peut-on avancer sur la régulation dans l'audiovisuel et sur les plateformes dans le cadre de la négociation des accords relatifs à la chronologie des médias ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le CNC verse des subventions aux entreprises du secteur de l'audiovisuel qui doivent donc être soumises aux mêmes contraintes en matière de formation. Nous allons le vérifier.

Vous proposez en quelque sorte de créer un corps de référent harcèlement. Je regretterais qu'on en arrive à cette solution. Cette profession, telle que vous l'avez décrite, existe déjà dans le monde du travail : il s'agit de l'inspecteur du travail. Quant aux référents du monde du travail, ce sont des employés de la structure. Ils sont formés et bénéficient d'une protection, ce qui change tout effectivement.

En tout état de cause, votre proposition soulève une question car les pouvoirs publics n'ont pas vocation à payer des référents intervenant dans un secteur privé.

**M. François Valin.** Notre secteur est l'un de ceux où les accidents sont les plus nombreux en raison de la variété d'activités qui se déroulent sur un plateau. La personne chargée de la sécurité et de la bienveillance pourrait occuper la fonction de référent harcèlement. Il pourrait s'agir d'un infirmier. Des grosses productions qui ont de l'argent ont opté pour ce dispositif, qui ne peut sans doute pas être appliqué par toutes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le producteur a pour obligation légale d'assurer la sécurité de ses employés. C'est à ce titre qu'il devrait employer une personne qui garantisse que le tournage se déroule dans de bonnes conditions. Faut-il consacrer plus de moyens à la

direction de production sur le tournage ? Nous devons continuer à avancer sur ces sujets. L'ensemble de la filière, éclairée par vos expériences, doit y réfléchir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour le temps que vous avez consacré à la commission et pour vos propositions. Si d'autres émergeaient à la suite de cette audition, n'hésitez pas à nous les envoyer. Nous pourrions également vous poser des questions complémentaires. Le rapport sera publié au mois d'avril.

\*

\* \*

**58. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Anaïs Condado, présidente de l'association Réinventer la nuit, Mme Paloma Colombe, directrice, et Mme Laure Togola, membre de l'association, Mme Mélanie Gourvès, directrice des Catherinettes, et Mme Anna Batogé, cofondatrice, Mme Domitille Raveau, cofondatrice de l'association Consentis, Mme Clémentine Roul, coordinatrice des actions de prévention au sein de l'association, et Mme Julie Lalloué, co-coordinatrice et formatrice au sein de l'association, M. Jean-Michel Aubry Journet et Mme Rose Lamy, cofondateurs de @musictoofrance ; Mme Flore Benguigui, membre du collectif Cherchez la femme (lundi 20 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en nous intéressant au secteur de la musique, qui n'échappe pas, hélas, au fléau que constituent les violences morales, sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

Je remercie chaleureusement pour leur présence Mme Anaïs Condado, présidente de l'association Réinventer la nuit, Mme Paloma Colombe, directrice de cette association, et Mme Laure Togola, membre de l'association ; Mme Mélanie Gourvès, directrice des Catherinettes, et Mme Anna Batogé, cofondatrice de cette association qui a pour objet de former les équipes qui organisent des événements festifs à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) ; Mme Domitille Raveau, cofondatrice de l'association Consentis, qui sensibilise les professionnels et les publics des lieux festifs aux VSS, Mme Clémentine Roul, coordinatrice des actions de prévention, et Mme Julie Lalloué, co-coordinatrice et formatrice au sein de cette association ; M. Jean-Michel Aubry Journet et Mme Rose Lamy, cofondateurs du collectif @MusicTooFrance, créé en 2020 pour dénoncer les VSS dans l'industrie musicale ; Mme Flore Benguigui, artiste interprète et membre du collectif Cherchez la femme, qui donne la parole aux femmes dans l'industrie de la musique en France, que nous sommes ravis de retrouver sous cette casquette.

La musique n'est pas épargnée par les violences, pour des raisons qui ont été exposées devant notre commission. Nous sommes donc ravis de vous accueillir pour faire le point avec vous sur la situation actuelle et trouver des voies d'amélioration. La première question que je vous poserai est la suivante : combien de témoignages de victimes avez-vous reçus depuis la création de vos collectifs ?

Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Mesdames, monsieur, avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges, qui dureront environ une heure trente, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Anaïs Condado, Mme Paloma Colombe, Mme Laure Togola, Mme Mélanie Gourvès, Mme Anna Batogé, Mme Domitille Raveau, Mme Clémentine Roul, Mme Julie Lalloué, M. Jean-Michel Aubry Journet, Mme Rose Lamy et Mme Flore Benguigui prêtent successivement serment.)*

**Mme Anaïs Condado, présidente de l'association Réinventer la nuit.** Nous vous remercions de nous permettre de mettre en lumière les problématiques concernant le milieu musical et festif et le spectacle vivant. Nous espérons que votre commission d'enquête fera bouger les lignes.

Il y a un an et demi, des artistes et professionnels du secteur musical ainsi que des associations se sont regroupés à la suite d'une énième situation de harcèlement et de violence subie par Paloma Colombe. Ce groupement a pour objectif de tirer la sonnette d'alarme s'agissant des violences sexistes et sexuelles vécues par les femmes et les minorités de genre de ce milieu, en publiant un manifeste signé, à ce jour, par plus de 600 artistes. Les membres de ce groupement ont ensuite créé une association loi de 1901, Réinventer la nuit, afin de mener des actions concrètes, que nous détaillerons ultérieurement. Cette association fonctionne grâce à l'implication de sept personnes, dont un tiers-temps en free-lance, et à une subvention de la ville de Paris, que nous remercions chaleureusement pour son soutien.

**Mme Laure Togola, membre de l'association Réinventer la nuit.** Nous sommes des DJ et des professionnels du secteur des musiques actuelles, plus particulièrement électroniques ; nous travaillons donc dans le milieu festif et nocturne. Nous parlons des personnes sexisées au sens large, c'est-à-dire des personnes qui subissent des discriminations liées à leur genre, mais nous avons vocation à intégrer toutes les personnes minorisées dans nos actions. Réinventer la nuit souhaite améliorer ainsi les conditions de travail des artistes, DJ, techniciens et techniciennes, ingénieurs lumière et son, chargés de production, barmaids et personnels de sécurité.

**Mme Paloma Colombe, directrice de l'association Réinventer la nuit.** DJ depuis 2012, j'exerce cette activité à titre principal depuis 2017. Je suis également programmatrice musicale et professeure de DJing.

Je souhaite vous livrer quelques-unes de mes expériences pour illustrer la raison d'être de notre association.

Le 10 juin 2023, à la suite d'une performance dans une salle de concert parisienne, j'ai vécu une énième situation de harcèlement sexiste. Pendant mon DJ set, plusieurs personnes du public ont tenté de s'introduire dans la cabine où j'officialiais qui se trouvait, pour cette soirée, au centre de la salle et était dépourvue de dispositif de sécurité. Ces personnes m'ont hurlé dessus, ont insulté et intimidé mes proches. Je me suis retrouvée seule et vulnérable, sans que les organisateurs m'aident ou réagissent. J'ai ainsi décidé, après avoir vécu pendant plus de dix années des situations de violence, de sortir du silence.

J'ai donc pris la parole sur mon compte Instagram ; cette publication a suscité un certain écho : reprise dans les médias spécialisés et généralistes, elle a rendu visible une problématique pourtant très répandue. Il est rare que je sois accueillie dans des conditions qui

me permettent de me sentir suffisamment en sécurité pour exercer mon activité sereinement. J'ai d'ailleurs souvent voulu arrêter ce métier.

Depuis le début de mon parcours, j'ai subi des violences sexistes et sexuelles dans les divers lieux où j'ai mixé, quelle que soit leur nature : restaurants, bars, festivals, institutions culturelles ou musées. Ces violences consistent en des attouchements non consentis, voire des agressions sexuelles, des agressions verbales, l'expression d'un mépris, la décrédibilisation de mes compétences professionnelles – on me dit très couramment que je mixe bien pour une fille – et la sexualisation, par des commentaires non consentis sur mon physique, la prise ou la perte de poids ou la tokenisation.

Nous sommes, en effet, souvent réduites à notre statut de femme ou de femme racisée. Ainsi, le programmeur d'un grand festival français m'a, un jour, expliqué m'avoir choisie pour sa soirée parce qu'il cherchait « une "DJette" épiciée », mêlant au sexisme cette forme particulière de racisme qu'est l'exotisation puisque je suis d'origine franco-algérienne.

À part quelques rares DJ qui peuvent se permettre, en raison de leur notoriété, de demander la prise en charge des frais d'un accompagnateur, nous sommes souvent seules, la nuit, dans des environnements que nous découvrons, ce qui ajoute à notre sentiment de vulnérabilité et d'insécurité. La barrière entre ce qui relève du professionnel et ce qui relève du personnel est souvent fine. Ce phénomène est accentué par le fait que nous travaillons souvent la nuit et par la présence d'alcool et de stupéfiants dans notre environnement.

Les violences que nous subissons sont particulières en ce qu'elles peuvent être le fait tant des organisateurs ou des programmeurs de la soirée que des directeurs d'établissement, des agents de sécurité, des techniciens chargés de la lumière ou du son de nos DJ sets ou du public. Le lien de subordination peut être un facteur aggravant. En tant que jeune DJ, on se dit que l'on n'a pas d'autre choix que d'accepter ce traitement dégradant pour être programmé, d'autant que l'on est souvent en situation de précarité. On en vient donc à abîmer sa santé physique et mentale et à ressentir un stress important, qui peut, dans certains cas, nous faire tomber malades, comme ce fut mon cas, il y a quelques années, dans le cadre d'une collaboration professionnelle avec un DJ reconnu qui m'a valu dix jours d'arrêt.

Cet environnement hostile dans lequel sa propre valeur est sans cesse mise en cause empêche une jeune femme ou une jeune personne sexisée qui commence son parcours professionnel de se construire sereinement.

Pour passer de la dénonciation à l'action, nous nous sommes organisés à partir du mois d'octobre 2023. Notre équipe a une connaissance intime des problématiques rencontrées. C'est à partir des observations de terrain que nous avons identifié les champs d'action de Réinventer la nuit.

Notre vocation est, premièrement, de sensibiliser en rendant visibles et en médiatisant les violences discriminatoires que nous subissons. Deuxièmement, nous avons élaboré, à l'intention des lieux et des organisateurs, d'une part, des artistes, d'autre part, des protocoles d'accueil qui sont en accès libre, afin d'éviter ces violences. Troisièmement, nous avons créé des cercles de parole et d'écoute pour les personnes sexisées qui évoluent dans l'industrie musicale afin qu'elles puissent sortir de l'isolement, que nous avons identifié comme un facteur aggravant. Quatrièmement, nous travaillons main dans la main avec l'association Au-delà du club à une étude exploratoire, dont la publication est prévue au printemps prochain, pour caractériser ces violences. Cinquièmement, nous exerçons une influence politique : nous travaillons avec le Centre national de la musique (CNM) et la Ville de Paris. Sixièmement,

nous mettons en réseau les initiatives existantes sur le territoire national, en envisageant de l'étendre à l'échelle européenne.

**Mme Anna Batogé, cofondatrice de l'association Les Catherinettes.** Merci de nous offrir l'opportunité de nous exprimer devant votre commission.

L'idée de créer notre association nous est venue progressivement. En tant que chargée de production dans les festivals de musiques actuelles – métier que j'exerce depuis que j'ai 20 ans –, j'ai été témoin et victime d'agissements sexistes, de harcèlement moral et sexuel, d'agressions et de viols, dans un environnement souvent alcoolisé et dominé par un *boys' club* où l'omerta est de règle.

Mon premier réflexe de survie a été de me fondre dans la masse en intégrant la misogynie comme norme et en jouant le rôle que l'on attendait de moi, celui d'objet. Ce n'était évidemment pas viable sur le long terme. Je me suis donc renseignée, j'ai rédigé un mémoire sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif et j'ai apporté mon concours à la création d'une campagne de prévention par le pôle des musiques actuelles en Pays de la Loire. Enfin, la parenthèse imposée par la crise du covid en 2020 m'a donné le temps d'élaborer, dans mon coin, un plan d'action. Progressivement, l'évidence s'est imposée : nous, acteurs et actrices de ce milieu, allions agir par nous-mêmes.

Avec mon amie Agathe Petit-Dupas, nous avons donc cofondé l'association dans le but d'accompagner les structures culturelles, avec une vision à 360 degrés, du préventif au curatif, pour les salariés du spectacle vivant et les publics. Nous avons, en lien avec d'autres initiatives, amélioré nos offres, affiné nos expertises et rassemblé de nombreux métiers pour n'en faire qu'un, de sorte que l'association s'est professionnalisée.

**Mme Mélanie Gourvès, directrice de l'association Les Catherinettes.** L'activité des Catherinettes s'articule autour de trois axes majeurs : la formation des professionnels de la culture, l'accompagnement des directions dans la gestion de crise et le déploiement de divers dispositifs sur les événements, de l'accueil du public jusqu'à la prise en charge des victimes de violences. Nous nous efforçons de travailler en lien constant avec les autres associations de prévention. Ces structures font actuellement face à des enjeux divers que je vais tenter de présenter succinctement.

Si le reste du système fonctionnait correctement, nous n'aurions aucune raison d'exister. On dit souvent qu'avec des « si », on changerait le monde, alors je me lance.

Si les victimes étaient crues et écoutées, si nous arrêtons de leur dire que, sans plainte, la violence dont elles témoignent n'existe pas, si elles avaient accès à une prise en charge par des personnes formées et expertes, si nous cessions de dire à une victime qu'elle l'a « bien cherché », si la drogue et l'alcool n'étaient plus un moyen de minimiser les violences perpétrées, si les garçons n'étaient pas éduqués dans l'impunité, si le *boys' club* n'existait pas, si le corps des femmes était moins réifié, si nous arrêtons de nous de nous demander s'il faut « séparer l'homme de l'artiste », si nous réduisons les jauges, si les artistes accusés de viol n'étaient plus programmés, si les personnes accusées de violences dans les équipes étaient suspendues, si les artistes appartenant aux minorités de genre étaient davantage représentés dans les programmations, si nous en finissons avec le mythe du critère artistique, si notre secteur était moins précaire, si les postes de direction étaient davantage occupés par des femmes, si les métiers de la technique et les métiers artistiques se féminisaient, si les directions et les équipes salariées de la culture n'étaient pas complètement démunies face à la gestion des situations de violence, si nous n'avions plus peur d'être exclus de nos réseaux professionnels après avoir dénoncé des violences subies, si les personnels de sécurité et de

secours à la personne avaient le temps, la formation nécessaire et les moyens d'accueillir les victimes et de sanctionner les auteurs, si les forces de l'ordre ne refusaient pas les plaintes des victimes et si elles avaient des solutions pour sanctionner les auteurs, si la justice cessait de classer sans suite les plaintes des victimes, si les auteurs étaient condamnés, si nous assumions collectivement cette responsabilité, si nous réagissions ensemble lorsque nous sommes témoins et, surtout, si les hommes cessaient de nous agresser, de nous violenter, de nous harceler et de nous violer, nous pourrions dire que nous avons changé le monde, et nous pourrions changer de métier.

**Mme Julie Lalloué, co-coordinatrice et formatrice au sein de l'association Consentis.** Consentis est une association de prévention née, en février 2018, dans la mouvance du mouvement MeToo de 2017. Elle a été créée par et pour des gens qui font et aiment la fête et qui ne parvenaient plus à se retrouver dans les espaces festifs qu'on nous propose, dans lesquels il y a beaucoup de violences.

En février 2018, nous avons donc commencé par lancer une enquête qui nous a permis de les quantifier – cette enquête va être renouvelée, de sorte que nous serons en mesure de vous proposer des chiffres actualisés en 2025. Puis nous avons installé des stands dans les lieux festifs pour engager la conversation avec les personnes du public et les interroger sur ce qu'est le consentement pour elles, comment le respecter, quels sont les problèmes auxquelles elles sont confrontées. Nous poursuivons ces actions de sensibilisation à l'aide de stands, de maraudes et d'ateliers dans les espaces festifs. Nous avons créé un certain nombre d'outils de sensibilisation accessibles sur notre site, nos stands et nos réseaux sociaux.

Nous avons développé les maraudes, c'est-à-dire la déambulation de personnes-ressources visibles – elles sont désormais pratiquées par de nombreux établissements festifs, mais restent limitées – dans l'espace festif et le milieu étudiant. Nous avons également élaboré un volet d'actions de formation des personnels, afin qu'ils sachent identifier les violences, mieux les anticiper et mieux les traiter quand elles surviennent – nous assurons environ quatre-vingt-dix formations par an, un peu partout en France.

Au-delà de ces activités de formation, de prévention et de sensibilisation, nous avons conclu de multiples partenariats. Nous avons ainsi participé à la création de Réinventer la nuit, nous travaillons en réseau avec Les Catherinettes et nous nous efforçons de créer une dynamique globale pour lancer des initiatives nouvelles, travailler en bonne intelligence dans ce domaine et assurer un maillage territorial.

**Mme Domitille Raveau, cofondatrice de l'association Consentis.** L'enquête réalisée par Consentis en 2018 a été un outil clé pour comprendre les dynamiques de violence dans le milieu culturel. Ses résultats ont, de fait, révélé une réalité préoccupante : 60 % des femmes déclarent se sentir en insécurité dans les lieux festifs, contre 10 % des hommes. Les premières expliquent ce sentiment par la peur d'être victimes de violences sexuelles ou d'être droguées à leur insu, les seconds craignent des violences physiques. Par ailleurs, 57 % des femmes, soit plus d'une femme sur deux, et 10 % des hommes déclarent avoir été victimes de violences sexuelles en milieu festif.

Ces données ont servi de point de départ pour créer des contenus destinés à sensibiliser à la question du consentement dans ce contexte spécifique. Les lieux festifs présentent en effet certaines caractéristiques : la proximité des corps, la consommation d'alcool ou de substances psychoactives, l'anonymat, l'obscurité et, souvent, un climat associé à la rencontre, au lâcher-prise, voire à la drague.

Bref, l'enquête, pensée comme un outil de sensibilisation, a rencontré auprès du public un écho significatif, qui témoigne que la demande de données et d'une réflexion sur ces enjeux est forte. Une nouvelle enquête est en cours de préparation – elle sera publiée avant la saison des festivals, cet été –, qui a pour objet d'étudier plusieurs évolutions, notamment l'après-covid, mais aussi l'impact des mesures de prévention prises ces dernières années par les associations.

Par ailleurs, la question de la soumission chimique a été mise en lumière, fin 2021, par le mouvement Balance ton bar, grâce à de nombreux témoignages de personnes victimes. Le phénomène, encore largement sous-estimé, est préoccupant et touche particulièrement les lieux festifs.

Les actions menées par les associations – stands, maraudes, formations – sont attendues par le public et mieux considérées par une partie du secteur professionnel. Toutefois, les comportements changent lentement et la marge de progression demeure considérable. Les organisations acceptent les actions à destination du public mais sont encore réticentes lorsqu'il s'agit d'effectuer des changements internes et de questionner les dynamiques de pouvoir. Au demeurant, il n'est pas rare d'entendre : « *Il n'y a pas de ça dans mon festival* » ou : « *Il n'y a pas de ça chez moi* ». Bref, les violences sont encore largement minimisées ou ignorées.

Enfin, les personnes qui nous contactent pour mener des actions sont souvent des personnes minorisées, minoritaires dans les organisations festives. Elles souhaitent, bien entendu, améliorer la prévention lors de leurs événements. Mais cela ne permet pas d'organiser une prévention durable, car, souvent, le projet disparaît dès que la personne en question s'en va.

**Mme Rose Lamy, cofondatrice du collectif @MusicTooFrance.** En 2016, j'ai quitté la filière des musiques actuelles, après avoir travaillé pendant presque dix ans pour des labels et des salles de spectacle, notamment en tant que manageuse et accompagnatrice d'artistes en développement. À l'époque, je ne croyais pas avoir fui ce secteur à cause du sexisme ; je pensais avoir échoué à m'intégrer parce que je n'étais pas assez douée.

Puis, à la suite du mouvement MeToo, des souvenirs me sont revenus, notamment des réflexions telles que : « *Les femmes ne deviennent jamais directrices artistiques* » entendue lors de mon premier stage, « *Tu n'as pas aimé ce concert. Tu as tes règles ou quoi ?* », lorsque je travaillais pour une salle de spectacle, ou « *C'est sûr, elle a dû passer sous le bureau pour avoir ce poste* », à propos d'une femme qui avait obtenu une promotion – je vous passe les commentaires sexistes sur les chanteuses et les musiciennes. En réunion, c'est moi qui devais prendre des notes, jamais mes collègues masculins. Et puis il fallait couvrir les collègues ou les membres des groupes que nous accompagnions lorsqu'ils trompaient leurs copines et renoncer à la sororité ou à sa loyauté envers d'autres femmes qui sont parfois des amies.

Le non-respect du droit du travail et du consentement était érigé en vertu. Lorsque, dans mon activité de réservation, des salles de spectacle me disaient non, on me disait ensuite : « *Non n'est pas une option* », « *Non n'est pas une réponse* », « *Vends-lui ce projet par tous les moyens* ». Le refus du consentement concerne également l'accès à certains espaces : l'espace VIP, les loges... Il faut y entrer par tous les moyens, quitte à casser la porte, comme on me l'a dit.

Si la parole ne se libère pas facilement dans notre secteur, c'est à cause, je crois, d'une culture faite de règles et d'une morale qui diffèrent de celles du vrai monde, même si elles sont plus répandues qu'on ne croit. C'est ce qu'eux appellent être subversif, alternatif : il faut briser

les règles, l'ordre établi, les codes moraux... *Sex, drug and rock'n'roll* : telle est la religion du secteur des musiques actuelles. Ébriété, consommation et transgression de la frontière entre public et privé sont les éléments de cette culture singulière. Celles et ceux qui refusent d'adhérer à ces idées dominantes sont poussés vers la sortie, considérés comme des éléments perturbateurs, des aigris qui cassent l'ambiance.

Parmi ces souvenirs, me revient en mémoire une anecdote qui m'a laissé un goût amer. En 2019, j'ai décidé de « balancer » un professionnel de la musique avec qui j'avais travaillé quelques années auparavant dans un groupe Facebook composé de professionnelles de la musique. Ce n'était pas une affaire personnelle : j'avais appris, en consultant sa propre page Facebook, qu'il pratiquait l'*upskirting*, qui consiste à prendre des photos de l'entrejambe des femmes – en l'espèce dans les transports en commun. Mon propos est mesuré, j'apporte des preuves et j'explique que j'ai eu affaire à lui et qu'il a un peu résisté à se remettre en question, au nom de la liberté d'expression. Ma publication rencontre un très grand succès : des centaines d'anonymes m'écrivent qu'elles auraient beaucoup à dire sur d'autres hommes évoluant dans ce milieu. On sent que quelque chose pourrait advenir. Puis l'homme que j'avais dénoncé reçoit une capture d'écran de ma publication. Les administratrices du groupe Facebook décident alors de supprimer celle-ci, faisant ainsi littéralement disparaître ma parole. Cet homme m'affiche à son tour sur ses réseaux sociaux en me traitant de menteuse, d'hystérique et me menace d'une plainte en diffamation. On connaît la chanson...

Cette séquence me rend malade. C'est alors que nous commençons à réfléchir à un moyen de libérer la parole sans exposer les victimes. Je ressentais en effet une certaine culpabilité car j'avais le sentiment d'être devenue un contre-exemple. De fait, on pouvait tirer de mon histoire l'enseignement suivant : « *Voilà ce qui vous arrivera si vous parlez.* » C'est ainsi qu'est née mon initiative : il ne fallait pas lâcher, mais en étant attentif à ne pas sacrifier d'autres jeunes femmes dans la bataille. J'ai donc commencé à discuter avec Jean-Michel Aubry Journet d'un dispositif différent qui permettrait à des accusatrices de dénoncer des agresseurs en les nommant, tout en restant, elles, anonymes. Il s'agissait d'agréger des témoignages et de donner ces informations à des médias, lesquels décideraient ou non d'enquêter et, le cas échéant, de publier les noms. Nous voulions absolument nous prémunir contre le risque que représentait le fait de « balancer » à titre individuel. L'action devait être collective, nous voulions protéger les victimes ; nous nous sommes donc concentrés sur les accusés.

**M. Jean-Michel Aubry Journet, co-fondateur du collectif @MusicTooFrance.** Actuellement éditeur musical et auto-entrepreneur, j'ai été chef de projet au sein d'un label et manager d'artistes et suis âgé de 46 ans. J'ai commencé à travailler dans l'industrie musicale à 33 ans, ce qui explique certainement que dès mes débuts, en 2011, j'ai été conscient que de nombreux aspects de ce secteur ne correspondaient pas du tout à ce que je connaissais jusqu'alors du monde et du droit du travail.

En 2019 *Télérama* a publié, sous la plume de Valérie Lehoux, un article intitulé : « Sexisme dans la musique : changez de disque, les machos » pour lequel j'ai témoigné de façon anonyme. Dans cet article, la journaliste ne citait pas le nom de ces machos qui avait des paroles et des gestes inadaptés. Or nous avons découvert, en lançant MusicToo, que ce n'était que la partie émergée de l'iceberg et que la situation était beaucoup plus violente ; nous avons donc choisi de nommer les personnes incriminées. Entre juillet et septembre 2020, nous avons reçu environ 300 témoignages – nous n'avons pas souhaité prolonger la période de recueil de ces témoignages pour préserver notre santé mentale. Il en ressort que 98 % des agressions ont été commises par des hommes, dont 96 % sur des femmes ; 60 % des récits présentent une situation de subordination ou de supériorité et 52 % des témoignages décrivent

des agressions sexuelles et des viols. Nous avons recueilli 67 récits de viol, et dix hommes récidivistes ont été mis en cause dans 52 témoignages.

Après avoir donné de la visibilité à ces 300 témoignages, j'ai eu le déplaisir d'être mis en examen en juillet 2022 pour diffamation, en tant que directeur de publication de notre compte Instagram – je ne savais même pas que l'on pouvait être directeur de publication d'un tel compte. Cette procédure sans aucun fond a duré plusieurs mois, générant de grands doutes sur mon engagement et me faisant craindre un suicide social et professionnel – sans compter les remarques de mes collègues ou amis déclinant le fameux « *tu l'as bien cherché* ».

Je dois me défendre de notre action alors que nous avons pris toutes les précautions possibles, notamment l'anonymat. Dix autres personnes et trois médias sont également poursuivis dans la même affaire devant cinq tribunaux différents. Nous sommes nombreux à subir ce harcèlement judiciaire. Les procès bâillons sont encore trop systématiques et entament nos forces et notre stabilité psychologique et financière. Ils sont bien plus rapidement mis à l'agenda que les procès portant sur les faits dénoncés et les plaintes en diffamation ne donnent jamais lieu à un classement sans suite. Une évolution de la loi serait souhaitable sur ce point.

En sortant de l'anonymat du collectif lors d'une émission spéciale sur *Mediapart*, en février 2021, juste avant les Victoires de la musique, je pensais que l'on m'écouterait davantage, espérant ainsi débloquer quelque chose chez mes comparses masculins de l'industrie. Quatre ans plus tard, aucun des vingt directeurs que j'ai interpellés dans une lettre ouverte n'a pris publiquement la parole. Nous sommes très nombreux à nous être engagés contre les violences de tous types, à posséder les informations, les vécus et les compétences pour opérer des transformations dans notre industrie, au prix d'un douloureux bénévolat, d'un suivi psychologique et d'une forte baisse d'activité et de revenus, au point parfois de vouloir quitter un métier passion, un milieu que l'on aime profondément et que l'on souhaite protéger. Néanmoins, les personnes à la tête des structures nous excluent – à croire que la musique préfère le silence.

**Mme Flore Benguigui, artiste interprète et membre du collectif Cherchez la femme.** J'ai créé le podcast « Cherchez la femme » en 2021 afin de mettre en lumière les femmes de l'industrie de la musique, qui sont invisibilisées depuis très longtemps. L'objectif est de créer des rôles modèles féminins et de lutter à la source contre le syndrome de l'imposteur et le manque de représentation des femmes dans cette industrie. Ce podcast est devenu un collectif en 2023. Il organise des soirées mixtes mais dont la programmation est uniquement féminine, afin de mettre en lien les femmes de cette industrie, car on s'est rendu compte que cela manquait cruellement. Nous organisons également des cartes blanches, des programmations féminines pour d'autres lieux et des tables rondes. Le collectif est une association qui compte quatre membres, toutes des femmes. Leur travail est bénévole, comme c'est le cas pour nombre de militants et militantes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour vos témoignages. Les chiffres que vous fournissez sont absolument effrayants.

Le classement sans suite des plaintes en diffamation constituerait en effet une grande avancée. Les raisons pour lesquelles il n'est jamais prononcé en la matière divergent : selon certains, cela ne serait pas légalement possible tandis que, selon d'autres, il ne s'agirait que d'une pratique. N'étant pas juriste, je ne sais pas quelle est la bonne explication. Il faudrait creuser cette question car la diffamation vise à affaiblir psychologiquement les personnes qui parlent et à leur faire dépenser de l'argent en frais de défense, ce qui a des conséquences très importantes pour des personnes déjà fragilisées professionnellement. Je retiens donc cette idée et je vais contacter des juristes pour tenter d'obtenir une réponse définitive sur ce point.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un travail de fond est nécessaire en matière de prévention. Comment peut-on former le public des festivals, qui est souvent composé de jeunes ? Cela permettrait peut-être à certains de changer de comportement.

Le volet sécurité est important dans la préparation d'un festival. Celle-ci donne lieu à des réunions entre la préfecture et les organisateurs. Pensez-vous qu'il faudrait systématiser la présence d'une association pour faire de la prévention ? Il y a quelques années, je me suis rendu au poste de contrôle (PC) de sécurité du festival des Vieilles Charrues et j'ai pu constater que ces questions faisaient l'objet d'une véritable préoccupation. Les agents de sécurité avaient été formés et les gendarmes présents étaient particulièrement vigilants – une personne avait d'ailleurs été interrogée lors de ma visite pour des attouchements inappropriés sur une jeune femme.

Le volet financier est également important car vous ne pouvez pas travailler gratuitement, surtout si des professionnels sont mobilisés. Cela fait longtemps que les Catherinettes interviennent dans les festivals ; toutefois, l'association a décidé de cesser sa collaboration avec le Hellfest : pouvez-vous nous dire pourquoi ?

Inclure un volet formation dans la coordination avec la préfecture dès lors qu'un festival atteint une certaine taille peut contribuer à améliorer la situation en matière de violences sexistes et sexuelles, sur le modèle de ce qui existe concernant les addictions.

**Mme Mélanie Gourvès.** Les Catherinettes sont certes présentes pendant un festival mais nous travaillons beaucoup en amont avec les organisations pour négocier un protocole de prise en charge avec l'ensemble des acteurs qui seront présents, comme les associations de réduction des risques, prévention, accessibilité et les personnels de sécurité et de secours. Il y a parfois des protocoles à mettre en place avec les urgences gynécologiques et le CHU – centre hospitalier universitaire – en cas de victimes de viols. C'est très important et nous le systématisons en amont des festivals. Sur place, nous sommes en lien constant avec le PC sécurité. Nous intégrons un dispositif de sécurité préexistant, devenant ainsi un nouvel acteur de la sécurité des publics.

Concernant la question financière, nous sommes rémunérées pour notre travail. On nous dit souvent que c'est très cher mais il faut payer les psychologues professionnels qui viennent sur place ; nous salarions au minimum quatre personnes pendant toute la durée du festival avec des horaires qui ne permettent pas toujours de respecter le code du travail, comme souvent dans la culture. De plus, ces missions ont un impact fort sur la santé mentale. Or les Catherinettes n'ont pas les moyens financiers de proposer une supervision aux personnes qui recueillent la parole des victimes. Nous sommes très peu soutenues par les pouvoirs publics – les subventions ne représentent que 8 % de notre budget global.

**Mme Anna Batogé.** Concernant le Hellfest, je savais qu'il y avait énormément de problèmes dans ce festival – j'en ai moi-même été victime – et je pensais naïvement pouvoir tout changer. C'est le premier festival à qui j'ai proposé un accompagnement, avant même la création des Catherinettes. Ils m'ont donné leur accord mais, plus les réunions avançaient, plus nous nous sommes rendu compte qu'il ne s'agissait que de com' et qu'il manquait une volonté réelle de traiter les problèmes. C'est pour cela que nous nous en sommes écartées. Chacun connaît les articles qui ont été publiés sur le Hellfest ; quoi qu'il en soit, ce n'est pas avec nous qu'ils changeront.

L'établissement d'un protocole de sécurité donne lieu à de nombreuses réunions préparatoires. Sur place, un stand de prévention permet aux victimes de venir faire un signalement. Nous avons un système de communication par talkies qui nous permet de

prévenir la sécurité ou inversement d'être prévenues, et nous disposons parfois d'applis mobiles pour les festivaliers. Il y a donc plusieurs sources de signalement.

Le rôle des Catherinettes est de proposer une première prise en charge de la victime pour la rassurer, faire en sorte qu'elle se sente bien, lui faire connaître ses droits, savoir si elle souhaite déposer plainte et si elle souhaite être accompagnée. Nous sommes donc amenées à contacter la police mais il faudrait aller encore plus loin parce qu'il nous est arrivé que la police détruise complètement le travail que nous avons fait. Pour vous donner un exemple, un policier a dit à une mineure qui venait de se faire agresser et que nous venions de prendre en charge qu'elle n'était pas assez mineure pour que cela constitue une agression sexuelle – curieux concept ! Il pourrait donc être intéressant de travailler davantage avec les services de police pour que le travail que nous avons effectué ne soit pas complètement perdu au moment du dépôt de la plainte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ai deux questions de la part de Pouria Amirshahi, qui ne peut pas être là aujourd'hui mais qui nous écoute.

Tout d'abord, Paris Society et Moma Group sont les deux principaux opérateurs de la nuit à Paris et possèdent plusieurs lieux de fête. Sauriez-vous nous dire si ces deux groupes sont outillés en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles ? Quels sont les dispositifs internes à ces établissements ? Avez-vous pu y dispenser des formations ?

Ensuite, la sécurité des festivals est-elle assurée par des entreprises privées dont le personnel fait l'objet d'une rotation fréquente ? Que pensez-vous de conditionner l'octroi d'éventuels appels d'offres à la formation des personnels de sécurité ?

J'ajoute une question : les dix personnes qui concentrent à elles seules cinquante-deux témoignages de violences sexuelles continuent-elles à tourner ou bien la situation a-t-elle évolué ?

**Mme Clémentine Roul, coordinatrice des actions de prévention au sein de l'association Consentis.** Nous ne connaissons pas les deux sociétés dont vous avez parlé ; cela signifie qu'elles n'ont pas eu recours à des formations. Nous sommes pourtant relativement présentes à Paris.

**Mme Julie Lalloué.** Nous participons à un groupe de travail sur la sécurité avec Réinventer la nuit et la mairie de Paris. Deux options ont été évoquées. La première consiste à intégrer dans le module initial de formation des agents de sécurité, qui dure trois semaines, un sujet sur la prévention des violences sexistes, sexuelles et de la discrimination. C'est compliqué parce que nous n'avons pas la main sur le contenu de la formation, qui dépend du ministère de l'intérieur et du Cnaps, le Conseil national des activités privées de sécurité.

La deuxième option, plus simple à mettre en place, consiste en un module complémentaire de formation qui s'ajouterait aux trois semaines de formation initiale. Il permettrait de revaloriser un peu le salaire des agents formés dans ce cadre ; les établissements engagés sur ces questions auraient ainsi le pouvoir de choisir des agents ayant bénéficié d'une formation spécifique sur ce sujet.

Quant aux deux sociétés qui ont été citées, nous ne les connaissons pas non plus mais peut-être travaillons-nous avec des établissements qui leur sont liés.

**Mme Anaïs Condado.** Nous connaissons bien le premier des deux groupes cités. Si nous n'avons pas de lien avec lui, les échos que nous avons de ses pratiques ne sont pas très réjouissants.

Concernant la sécurité dans les festivals, il est en effet très important que les associations soient présentes. Je veux toutefois souligner la nécessité de la formation des agents de sécurité, lesquels constituent le gros point noir dans ce domaine. On a un vrai souci culturel : il n'est pas possible que les agents de sécurité qui, lorsqu'ils accueillent les Jeux olympiques, sont la vitrine de la France, ne soient pas formés au minimum trois heures sur les VSS. Dans les lieux festifs nocturnes, ce sont des sociétés extérieures au lieu qui interviennent et qui n'ont de ce fait aucun lien de subordination. Il est donc très difficile de former des personnes qui tournent tout le temps. Nous espérons que le travail mené avec la ville de Paris finira par aboutir.

**Mme Mélanie Gourvès.** Les entreprises de sécurité comptent très peu de permanents et de permanentes. Elles ont recours à des intérimaires, qui exercent un métier particulièrement précaire. De ce fait, il est souvent impossible de faire le point avant l'ouverture du festival car les agents arrivent quinze minutes avant le début de leur garde et doivent retenir où ils vont, ce qu'ils doivent faire, à quelle heure ils terminent, où ils mangent, etc. Parfois, c'est la première fois qu'ils travaillent avec leur équipe.

Une des solutions réside dans la formation initiale. On ne peut pas demander à des entreprises de prendre en charge la formation de l'ensemble de leurs agents car cela coûterait très cher – il faudrait payer non seulement la formation mais aussi les personnes qui se rendent à la formation.

Cet enjeu ne peut pas être ignoré car il est déjà arrivé que des agents de sécurité commettent eux-mêmes des violences sexuelles. Pour nous, c'est très compliqué à gérer parce que ces agents sont aussi garants de notre propre sécurité et que nous sommes obligés de travailler avec eux.

**Mme Anna Batogé.** Le code du travail nous oblige à mettre en place une procédure de signalement. Quand on embauche un prestataire, nous sommes tenus, au-delà d'un certain nombre de salariés de cette entreprise, de rédiger une procédure de signalement commune. Cet outil est certes très juridique mais nous pouvons nous appuyer sur lui pour savoir comment réagir en cas d'agissements sexistes.

**M. Jean-Michel Aubry Journet.** Les 300 témoignages que nous avons reçus concernant le top 10 datent de 2020 ; je n'ai plus forcément en tête qui constituait ce top 10. Je pourrais vous citer quelques noms mais je préfère ne pas le faire publiquement pour éviter un nouveau procès en diffamation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Tout ce que vous dites dans le cadre d'une commission d'enquête ne peut être attaqué en diffamation, si le propos entre dans le champ de l'enquête.

**M. Jean-Michel Aubry Journet.** L'artiste qui a suscité le plus de témoignages est Spleen, révélé par « The Voice » en 2014. L'instruction est en cours. Il y a cinq plaintes pour viols, agressions sexuelles, harcèlement, captation non consentie d'images à caractère sexuel. Entre-temps, il a porté plainte pour diffamation contre une jeune femme ; il a été débouté en mai dernier. Des témoignages ont porté sur de nombreux autres artistes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ils sont toujours dans le métier ?

**Mme Rose Lamy.** Il ne me paraît pas souhaitable d'entrer dans le détail de chaque affaire. Pour résumer, des noms ont été cités dans des enquêtes publiées par différents médias sans qu'aucune plainte en diffamation ne soit déposée contre ces derniers. Seule la malheureuse affaire de Jean-Michel Aubry Journet a donné lieu à un procès.

Certaines procédures judiciaires ont malheureusement été classées sans suite, dont l'une portant sur cinq plaintes pour agressions sexuelles et viol – décision que nous ne nous expliquons toujours pas. D'autres affaires ont été résolues en sous-main, les structures se dotant de médiateurs pour gérer la situation en interne, ou encore certains directeurs prenant leur retraite anticipée. Quelques-uns sont encore dans le circuit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ceux qui n'ont pas été poursuivis continuent donc ?

**Mme Rose Lamy.** Pour ceux dont les noms ont été les plus cités, il est certain que des enquêtes ont été menées sur eux. Ils risquent donc tout de même une sorte de mort sociale. Cela neutralise un peu les hommes accusés de violence : c'est une maigre satisfaction, mais une satisfaction tout de même. Nous avons reçu des témoignages de leurs victimes nous disant que la procédure, même si elle n'avait rien donné, leur avait permis de se rassembler, de se rassurer sur le fait qu'elles n'étaient pas complètement folles, et de se réparer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le fameux top 10 a quand même eu un effet en ce sens que personne ne continue comme si de rien n'était.

**Mme Rose Lamy.** Il n'y a pas eu de grands procès : soit la procédure est en cours, soit la plainte a été classée sans suite, soit cela s'est réglé de manière non officielle.

**M. Jean-Michel Aubry Journet.** Il y a aussi des enquêtes impossibles. Je suis en contact avec des journalistes qui cherchent des témoignages sur des agresseurs notoires dans le milieu, des personnes très puissantes qui continuent à sévir. Celles qui ont été dénoncées jusqu'ici sont plutôt des personnalités de second plan dans le milieu musical, à quelques exceptions près – étrangement, plutôt des personnes racisées. Il y a encore des grands hommes puissants qui ne bougent pas sur ce sujet.

**Mme Clémentine Roul.** Les principaux freins à la systématisation des actions de formation par les associations et les structures sur le terrain sont d'ordre financier. Les actions de formation nous permettent de financer une partie de nos salaires mais le manque de financement empêche toute une partie du milieu culturel et festif d'y avoir accès.

Nos associations ne peuvent plus accorder de réductions aux structures et aux collectifs organisateurs de petite taille. Ils sont pourtant nombreux puisqu'ils représentent près de 50 % des demandes d'accompagnement. Le futur est plutôt sombre sur ce terrain au regard des orientations de certaines régions et institutions publiques. Ainsi, les Pays de la Loire ont supprimé récemment 90 % des subventions en faveur de l'égalité homme-femme et 73 % de celles en faveur de la culture.

En outre, la majorité de nos possibilités de subvention provient d'appels à projet, qui ne nous permettent pas de financer des contrats durables et de pérenniser nos actions puisqu'un appel à projets ne peut financer des frais de fonctionnement. On nous demande sans cesse de créer des projets, qui apportent de la nouveauté, mais rien n'est prévu concernant les actions que nous avons mises en place depuis sept ans. Le domaine de la prévention, qui devrait être une mission publique, se transforme de plus en plus en une course à qui aura le projet le plus innovant, avec pour conséquence une mise en avant d'applications qui sont certes attrayantes

sur le papier, mais qui proviennent de start-up sans aucune expérience et qui remettent une nouvelle fois la responsabilité sur les victimes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Madame Benguigui, vous avez évoqué les femmes qui disparaissent dans ce milieu. Savez-vous pourquoi elles disparaissent ? Le travail que vous avez mené vous a-t-il permis d'observer des explications récurrentes ?

**Mme Flore Benguigui.** Il serait un peu long de répondre à cette question. Il y a un vrai problème de prévention chez les techniciens, les artistes et les patrons de festivals. La prise en charge du public est assurée, et cela représente déjà un énorme travail, mais il est très difficile d'encadrer ce qui se passe de l'autre côté du rideau.

Les artistes qui se produisent dans les salles de concert, notamment celles avec de très grosses jagues, ont la responsabilité de mettre en place des dispositifs de prévention mais cela est encore très peu pratiqué. Les artistes et les tourneurs devraient se mobiliser plus largement. Pour prendre mon exemple, quand je faisais partie de L'Impératrice, j'ai voulu prendre des mesures pour protéger les femmes dans la salle : tous mes collègues s'y sont opposés. C'est assez révélateur de l'état d'esprit. Les artistes sont déconnectés de cette question et pensent que ce qui se passe dans la salle ou parmi les équipes techniques ne relève pas de leur responsabilité. Or l'abus vient aussi très souvent des artistes. C'est aussi pour cette raison que les femmes disparaissent de ce milieu.

**Mme Laure Togola.** Pour ma part, je suis DJ mais aussi programmatrice. Je travaille à La Boule Noire, à Paris, une salle de 200 places, et j'ai travaillé auparavant à la Philharmonie en production et programmation de concerts. La formation des publics et le financement des équipes se décident en haut de l'échelle.

Selon deux enquêtes de la Fedelima – Fédération des lieux de musiques actuelles – et du CNM, 12 % des salariés permanents de ces lieux de musique actuels sont des programmatrices et seulement 25 % sont des directrices. Pour ce qui est des intermittents, 65 % sont des hommes ; les femmes intermittentes sont plus présentes dans la partie artistique que dans la partie technique, où elles ne sont que 33 %. Par ailleurs, une grande partie des femmes s'éloignent du métier à partir de 30 ans, pour des raisons supposément liées à la vie personnelle ; on peut toutefois penser que cela tient aussi au sexisme ordinaire.

La programmation et la direction des salles de concert ou des festivals sont décidées par des personnes qui sont en grande majorité des hommes plus âgés. Les priorités ne sont donc pas données à la lutte contre les VHSS, ni à la programmation paritaire et inclusive d'artistes qui pourraient être plus représentatifs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le CNM a commencé à agir sur le nerf de la guerre, à savoir les subventions. Il est nécessaire de former les équipes dirigeantes des lieux de spectacle et de fête, des festivals et des labels. L'obtention d'aides sera conditionnée au déploiement et au respect de certains protocoles. Cette action va dans le bon sens.

La disparition des femmes me semble un sujet important : vous me pardonnerez de dire les choses crûment, mais les femmes sont bonnes pour chanter et bouger sur la scène puis elles doivent disparaître. De même, il y a peu de femmes parmi les techniciens ; or elles pourraient tout à fait occuper des fonctions d'ingénieure du son ou de régisseuse de la lumière, métiers dans lesquels elles sont encore très minoritaires. Que pourrait-on faire pour développer la présence féminine et tendre vers la parité ? Il n'y a aucune raison de ne pas y parvenir. En outre, tout le monde y gagnerait, notamment sur le plan de la création artistique.

Présidence de M. Erwan Balanant, rapporteur

**Mme Laure Togola.** Les directions techniques des salles sont très majoritairement composées d'hommes. J'ai constaté, dans les endroits où j'ai travaillé, qu'un phénomène de *boys'club* s'imposait dans le recrutement du personnel technique. Une femme qui intègre une équipe technique très largement masculine évolue dans un climat sexiste et ressent rapidement une usure.

À La Boule noire, nous organisons, avec la programmatrice du festival Les Femmes s'en mêlent, Adriana Rausseo, des stages gratuits destinés à toute personne travaillant dans la musique et voulant se former aux rudiments de la lumière et du son, afin notamment de démystifier la partie technique de ces métiers.

**M. Erwan Balanant, président.** Mme Benguigui nous a décrit le *boys'club* la semaine dernière. Pourriez-vous décrire plus précisément la mécanique de ce système ? En quoi peut-il dissuader des femmes d'exercer ces métiers ?

**Mme Anaïs Condado.** Je suis DJ et j'ai précédemment assuré la direction artistique de La Machine du Moulin-Rouge. Lorsque j'ai pris cette fonction de pouvoir, après avoir été chargée de production, je me suis attelée à analyser le phénomène de *boys'club* et à déployer des stratégies d'entrisme. Les équipes techniques ont, sans en avoir réellement conscience, peur de perdre leurs privilèges. La violence sexiste et sexuelle est normalisée, les techniciens craignent d'être dérangés dans leurs habitudes. Quand je suis arrivée à La Machine, il y avait sept ingénieurs du son pour deux femmes, quatre ingénieurs de la lumière pour aucune femme et douze agents de sécurité pour une femme ; quand je suis partie, il y avait six ingénieurs du son pour quatre femmes, trois ingénieurs de la lumière pour deux femmes et dix agents de sécurité pour quatre femmes. Faire comprendre, par le dialogue et la médiation, la nécessité de procéder à un rééquilibrage s'est révélé un processus très laborieux.

La formation est cruciale : une personne qui ne comprend pas ce qu'est une violence sexiste et sexuelle va normaliser son comportement. Lorsqu'une DJ ou une programmatrice dit être victime de VSS, plus de trois personnes sur quatre sont surprises de l'apprendre. Quand Paloma Colombe a raconté ce qui lui était arrivé, les médias étaient surpris. Il y a une grande disparité entre le nombre de personnes appartenant à des minorités de genre formées et celui de gens accédant véritablement au marché du travail : les stages doivent être très encadrés sur ce plan.

J'ai joué à la Philharmonie de Paris il y a une semaine : j'ai été accueillie par une chargée de production qui est vite repartie dans son bureau après m'avoir ouvert la loge, puis je me suis retrouvée avec uniquement des hommes. Je joue depuis douze ans, je n'ai pas peur des hommes, mais lorsqu'on a subi une dizaine d'années de violences, le corps adopte une position de survie. J'ai été surprise qu'une institution ayant une vocation de service public comme la Philharmonie de Paris n'ait pas l'obligation de compter au moins une femme dans chaque équipe technique : nous en revenons à la question des quotas.

**Mme Mélanie Gourvès.** Des obstacles à la dénonciation de violences commises par des techniciens existent, car il est difficile de mettre à pied une direction technique ou une régie générale la veille de l'ouverture d'un festival. Cette situation découle de la précarité du secteur : si les productions avaient les moyens d'embaucher deux directeurs techniques, il serait possible d'en mettre un à pied et de laisser le deuxième – idéalement, une femme – gérer le festival.

Dans l'intermittence, dénoncer peut entraîner la perte d'heures de travail et, éventuellement, celle de son intermittence. Les métiers techniques, très majoritairement exercés par des hommes, ont une culture très forte : ce sont des métiers physiques mais également de pouvoir, car l'ingénieur du son joue un rôle artistique crucial dans une performance scénique.

**Mme Anna Batogé.** J'ai occupé des postes placés entre la production et la régie, dans lesquels je travaillais avec de nombreux techniciens : quand on est stagiaire et que l'on veut se faire intégrer, on adopte, on normalise et on intègre les comportements des personnes en place. Cette attitude met très mal à l'aise et lorsque l'on veut dénoncer les violences, les autres minimisent nos déclarations et peuvent faire des remarques comme « *Oh, ça va, tu es pire que nous !* ». On adopte les codes du *boys'club*, situation complexe pour une femme.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vous avez décrit le cercle vicieux, qui prend notamment la forme du *boys'club* et qui conduit à l'éviction des femmes. Pourriez-vous nous parler des *girls'club*, de la sororité, de la construction d'espaces de sociabilité féminins, parfois non mixtes, dans le domaine de la fête et des attaques que de tels lieux subissent ? Récemment, dans ma circonscription, dans le parc de la Villette, une soirée non mixte, « *La bringue girls only* », a essuyé des tirs de mortier : ce n'était pas la première fois que des hommes attaquaient une soirée non mixte. Nous ignorons les résultats de l'enquête – est-elle seulement menée ? – et nous lisons sur les réseaux sociaux la très forte hostilité qui s'exprime contre les initiatives visant à inverser le *boys'club*.

Quels sont les intérêts de la non-mixité ou de la sororité ? Que peuvent-elles générer ? Quelles résistances rencontrent-elles ?

**Mme Laure Togola.** Les projets festifs et artistiques non mixtes sont de plus en plus nombreux et ils rencontrent un grand succès : je pense notamment à l'ancienne P3, aujourd'hui *Pulse*, soirée, initialement queer racisée, qui accepte toutes les personnes dont le genre est minoritaire.

Dès octobre 2023, Réinventer la nuit a créé des cercles de parole en mixité choisie et ouverte aux personnes dont le genre est minoritaire. Ces réunions, mensuelles, sont organisées la plupart du temps au Point Éphémère : une dizaine de rencontres se sont déjà tenues, au cours desquelles une psychologue de l'association Consentis, rémunérée, et les équipes de notre association de recherche sur les futurs de la nuit, Au-delà du club, ont tenté de faire émerger des situations de sororité avec des personnes qui ne se connaissent pas et qui partagent, de manière anonyme ou non, des expériences de sexisme ou de VSS, récentes ou anciennes, subies dans le cadre de leur travail. Ces espaces sont très précieux et ils ont montré tout leur intérêt. Nous conduisons une enquête qualitative sur ces réunions, auxquelles ont déjà participé une centaine de personnes : l'étude sera publiée en mai 2025 et décrira les lieux, les formats et les personnes qui présentent le plus de risques pour les femmes. À quel moment les femmes artistes sont-elles le plus en danger ? Le taxi pour rentrer est-il un endroit spécifique de vulnérabilité ? Être logée à l'hôtel ou chez une personne du collectif expose-t-il plus ou moins l'artiste ? Voilà les questions auxquelles répondra l'étude, l'objectif étant de sécuriser le parcours des artistes.

La non-mixité apporte un sentiment de solidarité et de sortie de l'isolement. Comme Paloma Colombe l'a montré, de nombreuses artistes et professionnelles se sentent seules au moment où elles subissent des violences ; comme elles ne peuvent en parler à personne dans leur structure, ces rencontres présentent un vif intérêt pour elles.

**Mme Paloma Colombe.** Les espaces de non-mixité et la sororité sont des remèdes contre les traumatismes ; ils sont essentiels pour guérir et pour se reconstruire après avoir subi des violences systémiques pendant une dizaine d'années. Nous devons créer ces espaces, précieux et salvateurs, car personne ne le fera à notre place.

**Mme Domitille Raveau.** Je représente Consentis, mais je suis également DJ grâce au soutien dont j'ai bénéficié au sein d'un collectif parisien non mixte, Vénus club. Ces initiatives, très minoritaires et reposant presque exclusivement sur du bénévolat, restent très fragiles et sont menacées.

**M. Erwan Balanant, président.** Vous décrivez des lieux de recueil de la parole, mais vous n'appelez tout de même pas de vos vœux l'organisation de fêtes non mixtes interdites aux hommes ? Je pourrais comprendre un tel souhait, mais il serait sans doute impossible de le concrétiser pour des raisons juridiques.

**Mme Mélanie Gourvès.** Ce ne serait pas très utile de mener des actions de prévention uniquement auprès des personnes dont le genre est minoritaire. Notre objectif est de diminuer le nombre de violences, or les auteurs de celles-ci sont à 98 % des hommes. Ce sont donc auprès de ces derniers qu'il nous faut agir.

En revanche, nous avons besoin d'espaces non mixtes, comme les rencontres d'intervision que nous organisons avec les associations de prévention des VSS. Nous avons installé un groupe de travail dans lequel nous essayons de structurer notre action à l'échelle nationale. Je comprends également l'envie d'aller à des fêtes où il n'y a pas d'hommes : ce sont des espaces de liberté, celle-ci étant réduite par la présence des hommes. Cela ne signifie pas qu'il n'y a aucune violence dans les fêtes queers – là aussi, les corps peuvent être réifiés – , mais celle-ci prend d'autres formes.

**Mme Julie Lalloué.** Des initiatives sont prises pour donner la priorité, dans l'espace festif, aux femmes et aux personnes queers dans l'accès aux places près de la scène. En effet, au-delà de la commission de violences, les hommes occupent beaucoup d'espace, ils se placent devant, torse nu, et mettent tout le monde mal à l'aise. Il convient de réorganiser les espaces mixtes pour que les hommes ne soient plus au centre à gêner les autres participants à la fête.

**Mme Flore Benguigui.** Une programmation exclusivement féminine est à même de contrer le seul vice des quotas – politique que je soutiens résolument –, à savoir le renforcement du syndrome de l'imposteur selon lequel les femmes pensent qu'elles ne sont choisies que pour remplir un quota.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Il existe, monsieur Balanant, des endroits comme l'Automobile club de France qui sont réservés aux hommes : les femmes ne peuvent entrer dans ce club que sur invitation et elles ne peuvent jamais accéder à certains étages. Je ne sais pas si un tel règlement tombe sous le coup de la loi, mais je ne pense pas que cette structure soit très inquiétée.

Il ne s'agit pas d'imposer des interdictions, mais de ménager des espaces dans lesquels on peut se retrouver entre personnes dont le genre est minoritaire. Il ne faut pas dresser d'équivalence entre les lieux de solidarité masculine profitant aux dominants et des espaces rassemblant des personnes susceptibles de subir des agressions dans leur chair. C'est en ayant pu profiter de lieux sûrs que l'on se rend compte que d'autres ne le sont pas – et on peut également avoir cette impression à l'Assemblée, figurez-vous.

**M. Erwan Balanant, président.** La parité dans le domaine politique a constitué une véritable avancée qui a changé l'action publique – je l'ai constaté à l'échelle municipale. La présence des femmes était plus forte que maintenant dans l'Assemblée nationale élue en 2017, ce qui a permis de mettre à l'ordre du jour, en 2018 ou 2019, le sujet de la précarité menstruelle que les *boys'club* des précédentes législatures n'auraient jamais abordé.

Les lieux sûrs pour les femmes sont nécessaires, mais il faut également des endroits accessibles à tous, dans lesquels les personnes qui veulent faire la fête peuvent se rendre l'esprit tranquille. La sécurité est un enjeu important dans le domaine de la nuit, où l'alcool et la drogue sont présents et où la fatigue et la promiscuité exposent les personnes.

**Mme Clémentine Roul.** Les espaces sûrs sont indispensables car les femmes sont de potentielles victimes dans les espaces de fête non mixtes. Aux personnes que nous formons, nous disons souvent que si la fête est un moment de liberté dans lequel on évacue les tensions de la semaine et beaucoup d'émotions, les femmes n'y participent pas l'esprit tranquille. Notre enquête de 2018 avait montré que 57 % des femmes se sentaient en insécurité dans le milieu festif, notamment à cause de la peur d'être victimes de violences sexuelles.

Cette perception implique une charge mentale particulière : les femmes réfléchissent au moyen de transport, à leur tenue, à la surveillance de leur verre pour ne pas être droguées – on ne parle jamais de la personne qui place un stupéfiant dans un verre, on reproche à la femme de ne pas avoir protégé son gobelet. Ces pensées alourdissent tellement le contexte de la fête que certaines personnes dont le genre est minoritaire ne se rendent plus dans les lieux festifs par crainte des violences. Cela crée un manque à gagner pour les organisateurs et les organisatrices de soirée. Il faut former les personnels et déployer des dispositifs sans se contenter de distribuer des couvercles pour protéger les verres et de mettre de belles affiches au mur. Il est temps d'enclencher la vitesse supérieure dans ce domaine.

**Mme Anaïs Condado.** J'ai suivi, avec plusieurs dirigeants et dirigeantes d'espaces de diffusion parisiens, la formation du CNM lorsque j'étais à La Machine du Moulin-Rouge : l'entreprise est présente, mais plutôt sous l'angle des relations à l'intérieur de la structure. Dans les lieux de diffusion, il y a toujours le bureau et la partie dédiée à l'exploitation – ces deux entités se parlent d'ailleurs très rarement. Aucun aspect de la formation ne concerne les postes en contact avec le public, alors que tous les dirigeants posaient des questions sur le recueil de la parole et sur les protocoles à suivre. Les sessions sont utiles et les décideurs doivent mettre la pression sur les institutions pour rendre ces formations obligatoires.

**M. Erwan Balanant, président.** Nous vous remercions d'avoir nourri la réflexion de notre commission d'enquête.

\*

\* \*

**59. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Christopher Miles, directeur général de la création artistique (DGCA) au ministère de la culture, Mme Catherine Tsekenis, directrice générale du Centre national de la danse (CND) M. Jean-Philippe Thiellay, président du Centre national de la musique (CNM), Mme Corinne Sadki, directrice chargée de l'égalité et de l'inclusion, Mme Irène Basilis, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétaire général du ministère de la culture, Mme Gwénola David, directrice générale du Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre (ARTCENA) (mercredi 22 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons aujourd'hui les représentants du ministère de la culture et de ses opérateurs. J'ai le plaisir d'accueillir Mme Irène Basilis, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétaire général du ministère de la culture, M. Jean-Philippe Thiellay, président du Centre national de la musique et Mme Corinne Sadki, directrice chargée de l'égalité et de l'inclusion, Mme Gwénola David, directrice générale du Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre, Mme Catherine Tsekenis, directrice générale du Centre national de la danse et M. Christopher Miles, directeur général de la création artistique au ministère de la culture.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Irène Basilis, M. Jean-Philippe Thiellay, Mme Corinne Sadki, Mme Gwénola David, Mme Catherine Tsekenis et M. Christopher Miles prêtent successivement serment.)*

**M. Christopher Miles, directeur général de la création artistique au ministère de la culture.** Avant de commencer, je tiens à remercier les parlementaires pour la qualité et l'exhaustivité du travail déjà réalisé dans le cadre de la commission d'enquête, dont j'ai suivi les auditions, et de celui effectué par la mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles menées sous relation d'autorité et de pouvoir, lui aussi très éclairant. Nous serons à l'écoute des propositions législatives et réglementaires que vous formulerez à l'issue des auditions.

Le ministère de la culture, et plus spécifiquement la direction générale de la création artistique (DGCA), a dépassé le stade de la prise de conscience pour passer à l'action. Ce travail s'inscrit dans le cadre d'une politique plus générale d'égalité des chances, d'égalité entre les genres, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et de l'inclusivité. Je salue le travail de la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations – Agnès Saal d'abord, puis Irène Basilis – et de mes collaboratrices au sein de la direction générale de la création artistique, Sophie Zeller, mon adjointe, et Carole Robin, chargée de mission sur ces questions.

Plusieurs paramètres sont connus pour favoriser les violences sexuelles et sexistes (VSS) dans le secteur de la création artistique.

Le premier est le rapport spécifique au corps des danseurs, des acteurs, des musiciens et des artistes des arts visuels, aussi bien dans le cadre de la performance que de la préparation de leurs expositions. L'expression de leur art conduit à l'exposition de l'intimité et de la sensibilité dans un cadre de travail qui prête lui-même à la dispersion du fait de la multiplicité des employeurs et expose à des situations de domination plus importantes. C'est plus

particulièrement le cas des 125 000 intermittents et des artistes-auteurs, souvent placés dans une situation d'infériorité manifeste. Une enquête récente a montré que les jeunes scénaristes étaient particulièrement exposés à ces violences.

Il faut aussi mentionner l'importance des réseaux dans un monde du travail qui repose beaucoup sur la cooptation, la reconnaissance et les relations de maître à disciple pour travailler et progresser dans la carrière. Les conditions de travail créent par ailleurs des situations à risque : le travail de nuit et le soir, la fréquence des déplacements pour le tournage, l'hébergement des équipes sur un même lieu loin du domicile et, pour les artistes plasticiens, le travail en résidence qui les éloigne de leur famille et d'un environnement sécurisé.

Le troisième facteur est la porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle, avec de nombreux événements périphériques – pots, rencontres informelles – qui sont autant de situations potentiellement génératrices de violences. Enfin, il faut tenir compte du risque d'emprise susceptible de naître dans des situations d'abus d'autorité et de pouvoir, lesquelles peuvent advenir dès la formation initiale, ce qui appelle à revoir les méthodes d'enseignement.

Comment mesurer ces violences ? Les premiers chiffres dont nous disposons sont notoirement insuffisants, mais le ministère de la culture peut désormais s'appuyer sur ceux des deux cellules d'écoute dont il dispose. La première a été sous-traitée à RSE Concept ; elle s'adresse à près de 30 000 personnes dans les établissements sous tutelle du ministère et à près de 37 000 étudiants des écoles d'art nationales et territoriales. En 2023, 232 signalements ont été reçus, 207 ont été traités. 67 % des signalements sont effectués par les victimes, 9 % par les témoins, 19 % par l'institution et 2 % par les mis en cause. La moitié des signalants sont des agents titulaires du ministère. Le harcèlement moral concerne 40 % des signalements ; la discrimination, 13 % ; les VSS, 11 % ; le harcèlement sexuel, 5 %.

La deuxième est la cellule d'écoute Audiens, créée en 2020 à l'initiative de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et du ministère de la culture. Étendu en 2023 au secteur des arts visuels, ce service est destiné aux victimes ou témoins spécifiquement victimes de violences et de harcèlement sexuels et sexistes. Il est gratuit, anonyme et chargé de prodiguer des conseils juridiques et psychologiques à tous les professionnels du secteur. Depuis sa création et jusqu'à fin 2023, la cellule a reçu 975 appels téléphoniques, dont 546 en 2023. Cette montée en puissance met en évidence la libération de la parole dans des situations qui n'étaient jusqu'alors pas prises en considération. 65 % des appels viennent du spectacle vivant, 29 % du spectacle enregistré, 2 % des arts visuels et 4 % sont des artistes-auteurs. 242 accompagnements ont été proposés. 27 % des appels concernent des demandes d'information sur la cellule, 17 % sont le fait de témoins. Les victimes sont à 86 % des femmes. 52 % des signalements concernent des agressions physiques et 48 % des attitudes ou propos sexistes et sexuels. Les suites juridiques connues à ce stade ont abouti à douze procédures pénales enclenchées, une mesure prud'homale entamée, deux mesures de sanctions prises par l'employeur et deux mises en demeure adressées à des employeurs en 2022. Quinze autres employeurs ont exprimé l'intention d'intenter une action.

La décision prise par la ministre Roselyne Bachelot d'engager une politique résolue de lutte contre les VSS s'est traduite par deux plans échelonnés, le premier au début de l'année 2022 pour le spectacle vivant, le second début 2023 pour l'ensemble des arts visuels. Il s'agit d'abord d'encourager à la libération de la parole par les deux cellules d'écoute et d'accompagnement que je viens de citer. Toutefois, le pilier essentiel de notre action est la conditionnalité des aides. Je ne détaillerai pas comment elle fonctionne pour le cinéma, puisque vous avez déjà auditionné Olivier Henrard, le président par intérim du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Je m'en tiendrai donc à ce qui concerne le ministère

de la culture et ma direction, ainsi que les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) qui appliquent l'ensemble des recommandations issues du premier plan d'action.

La conditionnalité des aides fonctionne de la manière suivante. Toute structure qui reçoit une aide du ministère de la culture doit respecter cinq engagements : se mettre en conformité avec les obligations légales en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel ; former la direction, les encadrants, les responsables des ressources humaines et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS ; sensibiliser les équipes et organiser la prévention des risques ; créer un dispositif de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu ; engager un suivi et une évaluation des actions en matière de VHSS.

Concrètement, dès la demande de subvention, mais aussi au moment du bilan, les demandeurs doivent remplir un formulaire qui contient des demandes d'informations précises sur les formations réalisées et les certificats de formation doivent être fournis. Si un soutien est accordé, ces engagements sont repris dans la convention de subvention. Par ailleurs, les structures non subventionnées par le ministère de la culture sont invitées à signer une charte de lutte contre les VHSS. C'est le cas du Comité des galeries d'art qui, par définition, n'est pas subventionné par le ministère.

À la fin de l'année 2024, plus de 10 000 formulaires avaient été signés. Toutefois, des difficultés demeurent. Si les démarches de sensibilisation, de formation et de prévention sont de nature à créer un environnement plus sécurisé pour les personnes et à libérer la parole, un besoin d'accompagnement plus net se fait sentir à la fois pour les victimes, mais aussi pour les très petites entreprises caractéristiques du spectacle vivant et de la création artistique, lorsque les cas de VHSS surviennent, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela concerne les prestations de conseil juridique et de médiation ainsi que l'accompagnement des enquêtes, lesquelles nécessitent souvent de recourir à des intervenants extérieurs en raison de la petite taille des structures. Nous avons une réflexion à mener sur le sujet.

Je me suis entretenu, pas plus tard qu'hier, avec deux responsables du spectacle privé à l'occasion du lancement du plan Cabaret par la ministre de la culture. L'un d'eux me disait qu'il était confronté à une situation de harcèlement dans son entreprise : il a fait appel à un cabinet externe pour diligenter l'enquête ; il lui en coûtera 14 000 euros, ce qui n'est pas négligeable pour ce type d'entreprise. L'autre, directrice d'un important théâtre privé, m'a indiqué que les éléments rassemblés au terme d'une enquête, s'ils n'étaient pas suffisamment probants pour justifier un licenciement pour faute grave, l'avaient conduite à décider de se séparer du collaborateur mis en cause ; l'affaire s'était conclue par 60 000 euros d'indemnisation aux prud'hommes. Voilà deux exemples des difficultés que cette nouvelle politique peut susciter.

Pour accompagner son déploiement, nous nous sommes rapprochés d'acteurs ressources. Nous avons ainsi encouragé l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), l'opérateur de compétences du secteur du spectacle vivant, à construire une offre de formation spécifique aux VHSS. Nous nous sommes également rapprochés d'Uniformation, l'opérateur de compétences du secteur des arts visuels, en vue d'ouvrir à ses adhérents l'accès aux formations de l'AFDAS. Nous sommes le financeur majoritaire de la cellule d'écoute Audiens, dont la compétence a été étendue aux arts visuels. Nous avons aussi encouragé les organisations professionnelles, syndicales et les têtes de réseau à mettre en place des référents et des politiques fléchées au sein de leurs structures. Deux avenants ont été signés presque simultanément sur les VHSS, l'un à la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC), l'autre à la convention collective nationale

du spectacle vivant privé. Le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC), le syndicat d'employeur du secteur public, a mis en place une boîte à outils pour faciliter l'application de l'accord qui a été signé tandis que la FESAC s'était mobilisée dès 2020 sur la question.

Il nous semble important que le Conseil national des professions du spectacle (CNPS), la structure de concertation des employeurs et des salariés du spectacle vivant, dont j'assure le secrétariat du bureau, se saisisse de ces questions, particulièrement au sein de sa formation santé et sécurité au travail. Nous allons très prochainement y installer une commission chargée de travailler sur la question, dont nous confierons la responsabilité à l'administratrice générale du festival d'Avignon, Ève Lombart.

Nous avons également mis en place un dispositif d'accompagnement et de lutte contre les VHSS dans l'enseignement supérieur de la culture et nous souhaitons engager un dialogue sur l'enseignement spécialisé. En effet, c'est dès le conservatoire, dès les premiers gestes, dès les premiers contacts avec les mineurs que peuvent s'instaurer des relations toxiques promouvant un rapport au corps qui n'est plus admissible et plus admis dans nos sociétés. Nous avons donc demandé à ces établissements d'accroître les campagnes de sensibilisation au consentement et de mener des opérations de communication au sein des établissements pour donner une pleine visibilité aux dispositifs déployés – référents, cellules d'écoute, etc. Nous accompagnons l'ensemble des écoles nationales dans la déclinaison des dispositifs ministériels précédemment évoqués.

Les établissements publics sous tutelle du ministère de la culture sont régis par les mêmes dispositifs ministériels de signalement et de traitement des VHSS. Ils ont donc également accès à la cellule d'écoute de signalement du ministère gérée par RSE Concept. Il existe par ailleurs un comité interdisciplinaire de suivi des signalements, placé sous l'autorité de notre secrétaire général, qui a pour objectif de s'assurer que chaque signalement donne lieu à un traitement dans un délai raisonnable.

Si les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont autonomes dans l'organisation des procédures disciplinaires à l'encontre de leurs agents, ils sont également concernés par la procédure de recensement ministériel. Un renforcement de ce suivi est prévu dans la feuille de route de la DGCA pour fluidifier les remontées d'information en provenance de ces établissements. Tous se sont dotés de référents VHSS en interne et tous ont relayé auprès de leurs équipes les informations concernant la lutte contre les VHSS et déployé des formations.

Je ne reviendrai pas sur les deux conventions collectives, mais il faudra en faire le bilan.

Le cinquième volet de la conditionnalité des aides, qui rend obligatoire un bilan annuel, nous permettra de consolider les remontées d'information que nous effectuerons en lien avec la haute fonctionnaire du ministère.

À l'issue de la première phase de déploiement de cette politique, je ne sais pas si nous pouvons estimer avoir atteint l'ensemble de nos objectifs. En ce qui concerne la sensibilisation et la formation, ils sont en passe de l'être. En ce qui concerne la prévention et le développement d'un environnement de travail sain et sécurisé, nous devons être capables de mesurer les progrès. En ce qui concerne la libération de la parole, nous voyons de premiers indices. Il reste à développer une politique d'accompagnement plus ferme auprès des institutions et à leur donner les moyens, quand elles sont trop petites, d'obtenir du soutien pour les enquêtes internes et un accompagnement juridique. Il nous faut également déployer, quand cela est

possible et nécessaire, une politique d'accompagnement des victimes afin que leur parole ne soit plus un problème, comme c'est parfois encore le cas, et qu'elle soit traitée impérativement.

**Mme Irène Basilis, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétaire général du ministère de la culture.** Je me joins à Christopher Miles pour vous remercier pour vos travaux éclairants, même si certains sujets sont connus.

Depuis que j'ai pris mes fonctions, au mois de septembre, je suis chargée de piloter et de définir la politique interne et externe du ministère pour promouvoir l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations chez nos opérateurs et dans l'ensemble des réseaux. Je participe aux travaux interministériels dans ces domaines ainsi qu'à l'élaboration des politiques du ministère de la culture, lequel s'est engagé dans cette voie dès 2017 à travers les labellisations AFNOR Égalité professionnelle et Diversité ; ce ne sont pas des médailles, mais des engagements à renouveler qui font l'objet d'audits de mi-parcours permettant de mesurer les avancées et les points d'achoppement.

C'est un engagement collectif qui invite à la modestie. L'action en ce domaine ne peut être le fait d'un seul fonctionnaire ni d'un seul service. Nous devons travailler en coopération avec tous les services, à commencer par les services déconcentrés, qui sont au contact des opérateurs de terrain, mais aussi avec les établissements publics et l'ensemble du secteur. Je suis pour ma part en contact avec les fédérations, les syndicats et les organisations professionnelles, et même directement avec certaines personnes, car je suis moi-même un endroit d'écoute ; il est important de ne pas fermer la porte à une personne qui souhaiterait s'exprimer sur ces sujets difficiles. Je travaille également avec les associations et suis attentive aux initiatives qui rendent compte des besoins d'écoute et proposent des solutions.

Le ministère de la culture travaille à l'élaboration d'un plan d'action pour la diversité qui concernera aussi bien le ministère que les établissements publics extérieurs auxquels nous ambitionnons d'étendre la labellisation AFNOR. Il prévoit notamment la constitution d'un réseau de référents pour la prévention des discriminations qui seront chargés de repérer toutes les situations problématiques dans les établissements et au sein du ministère.

Le 25 novembre dernier, la ministre de la culture a demandé l'adoption d'un plan de lutte renforcé contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels. Comme l'a dit Christopher Miles, beaucoup a été fait. De nombreuses dispositions ont été prises, à l'initiative du ministère, par Audiens et l'AFDAS, ou des opérateurs comme le CNM et le CNC. D'autres initiatives sont venues des secteurs eux-mêmes, qu'il s'agisse des syndicats ou des fédérations de réseaux. Il est nécessaire d'aller plus loin. Il faut aussi repositionner les responsabilités : d'une part, celle de l'employeur, car le travail artistique ne justifie pas tout et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail passe par un changement du rapport au travail ; d'autre part, la responsabilité collective, car il est souhaitable de massifier les formations. Ce plan est en cours d'élaboration. Il sera présenté à la ministre courant février afin, idéalement, d'être déployé le 8 mars.

Nous envisageons d'étendre l'accès à la cellule d'écoute et l'obligation de formation à de nouveaux secteurs. Christopher Miles a évoqué l'enseignement spécialisé, c'est-à-dire les conservatoires des villes ainsi que les conservatoires classés par le ministère et gérés par les collectivités : nous devons engager une réflexion sur les critères de classement du ministère ainsi que sur les outils dont disposent les directeurs et les collectivités territoriales pour élaborer des guides ou des chartes, proposer des formations, ce qui nécessitera un dialogue avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), et identifier des référents.

Ces outils sont d'autant plus importants qu'il s'agit de mineurs et que les faits de violence et de harcèlement peuvent affecter leur vie professionnelle dans la durée.

L'enjeu est de mieux prévenir et de mieux repérer les violences, ainsi que d'encourager les signalements. En effet, dans la culture, le silence – qui existe partout ailleurs – est exacerbé par la précarité des contrats et des projets. Nous devons donc travailler à une prise en charge plus rapide et plus efficace une fois le signalement opéré. Les sanctions et l'accompagnement des victimes sont au cœur de la réflexion que nous avons engagée avec les opérateurs, à commencer par Audiens.

**M. Jean-Philippe Thiellay, président du Centre national de la musique.** Le Centre national de la musique est l'opérateur du ministère pour l'ensemble du champ musical et des variétés, c'est-à-dire l'humour et les cabarets. Il est placé sous la double tutelle de la direction générale des médias et des industries culturelles et de la direction générale de la création artistique. Cet établissement public est né le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en vertu d'une loi qui lui enjoit de veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux professions de la filière musicale.

Dès le premier jour, nous avons pris le sujet à bras-le-corps, avec la conviction qu'il faut rester humble vis-à-vis des capacités d'action d'un établissement public. Le milieu compte beaucoup de très petites, petites et moyennes entreprises (TPE et PME), ce qui signifie peu de services des ressources humaines, des équipes restreintes, une forte autocensure par peur des représailles, des structures et des situations personnelles fragiles. Nous étions néanmoins convaincus qu'il fallait encourager un changement culturel. Si l'on excepte la parenthèse de la crise du covid-19, l'établissement a eu le champ libre pour impulser ce changement, aussi bien par une concertation permanente avec les professionnels que par les outils réglementaires et financiers dont il dispose. Le CNM était d'autant plus libre qu'il a succédé au Centre national de la variété, de la chanson et du jazz, dont le bilan en la matière était assez modeste.

Nous avons abordé la question sous tous les aspects, à commencer par celui de la gouvernance et de la concertation. Nous avons commencé par rendre paritaires toutes les instances, comme le demandait le décret, mais aussi les commissions de professionnels qui rendent leur avis sur les dossiers. Cela n'a qu'un lien indirect avec la prévention la lutte contre les violences et le harcèlement, mais participe d'un changement culturel global. On nous a découragés en disant que le milieu était masculin et misogyne, mais nous y sommes parvenus. Nous avons également créé un comité stratégique avec tous les professionnels qui souhaitaient s'engager sur le sujet. Tout cela s'est fait en parfaite intelligence avec les services du ministère de la culture – ce qui n'est pas toujours le cas –, d'abord avec Mme Agnès Saal, puis avec Mme Irène Basilis. Nous sommes allés aussi vite et aussi loin que nous le pouvions. Depuis cinq ans, nous organisons des assises pour verbaliser le sujet dont deux éditions se sont déjà tenues, la première en Seine-Saint-Denis, la deuxième à Marseille ; la troisième est prévue en février à Dijon. Ces rendez-vous permettent de mesurer les avancées.

Les mesures prises par le CNM depuis cinq ans s'articulent autour de trois axes. Le premier est la prévention et la lutte contre les VSS grâce à un protocole élaboré en concertation avec les professionnels pour faire bouger les lignes au plus près de la réalité ; c'est le protocole dont Christopher Miles a présenté les cinq points qui vise à responsabiliser les employeurs et à professionnaliser leur réaction en cas de signalement ; il prévoit notamment le recueil de la parole de la victime et la conduite systématique d'une enquête, afin que les affaires ne soient pas étouffées. Ce protocole n'est pas uniquement du droit mou. Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, il est devenu une condition à l'octroi de toute aide au premier euro. Si les professionnels ne justifient pas de sa mise en œuvre et d'un programme de formation, aucune aide du CNM ne leur est accordée, et un mécanisme de contrôle aléatoire a été instauré pour vérifier leurs déclarations.

Un deuxième pas a été franchi en exigeant le dépôt de ces justificatifs au stade de l'affiliation au CNM. L'adoption du protocole a été relativement consensuelle du fait de la volonté du conseil d'administration, qui a voté le texte, et de la pression sociale de nos organes en faveur d'un changement culturel, malgré quelques mécontentements suscités par la création d'une procédure supplémentaire non requise par la loi.

Le deuxième axe fut la multiplication par six du montant des aides allouées aux associations actives dans la prévention des VHSS et dans la promotion de l'égal accès aux professions. De 150 000 euros en 2020, il est passé à 1,25 million avant de redescendre à 1 million. Nous avons ainsi aidé plusieurs centaines de projets concrets, dont la création d'une application de signalement par l'association Safer à Marseille, laquelle est désormais utilisée dans des dizaines de festivals et d'événements sportifs et a reçu plusieurs centaines de milliers d'euros. Nous avons également aidé l'association La Petite à mener des actions de sensibilisation dans tous les domaines, ainsi que le réseau Futurs composés, dans le champ de la musique contemporaine. L'augmentation du budget permet d'inscrire l'effort dans la durée et d'éviter un saupoudrage des aides afin de mener à bien le changement culturel.

Le troisième axe consiste à encourager les producteurs de spectacles et de disques à promouvoir les femmes dans certains métiers ; là encore, le lien avec les VHSS est indirect, mais cette action nous semble tout aussi importante. En 2023, nous avons donc instauré un dispositif expérimental de majoration de 20 % des aides à la production phonographique si la direction artistique, la direction technique, le chef d'orchestre, etc. du projet est une femme. Résultat : plus de 40 % des centaines de dossiers que nous avons reçus demandaient un bonus, signe que le message est passé. En 2024, lors de la réforme des aides votée par le conseil d'administration, cette majoration est devenue transversale pour encourager les entreprises qui en font davantage, dans un contexte où le répertoire est très masculin.

Je ne crois pas que des mesures législatives supplémentaires soient nécessaires à ce stade. Le CNM dispose d'un pouvoir réglementaire en conseil d'administration. Nous pouvons sans doute aller plus loin en formant les équipes, qu'il s'agisse des équipes artistiques – compte tenu du rapport particulier au chef d'orchestre –, des équipes techniques en tournée ou de celles chargées de la sécurité. La réforme des aides de 2024 a également sécurisé un mécanisme inédit qui nous permet de demander le remboursement de certaines d'entre elles s'il était avéré qu'une structure ne respectait pas la loi.

**Mme Catherine Tsekenis, directrice générale du Centre national de la danse.** Le Centre national de la danse (CND) est un EPIC créé par le ministère de la culture en 1998. Il emploie une centaine de personnes. C'est un centre de ressources qui ne redistribue pas de subventions. Notre mission consiste essentiellement à proposer une offre en matière de formation continue, d'accompagnement de la vie professionnelle ou de création.

En application des règles applicables aux établissements publics, nous avons évidemment, en interne, une référente sur les questions de VSS. Depuis l'année dernière, nous menons une campagne de formation du personnel. À l'heure actuelle, 60 % des salariés du CND ont été formés ; nous espérons que l'ensemble d'entre eux le seront à la fin 2025. Les nouveaux arrivants suivent obligatoirement une formation sur ces questions, mais aussi sur la transition écologique et, pour les personnes concernées, sur le management.

Dans le monde de la danse, le corps est l'outil de travail, sur lequel le regard se porte en permanence. Avant de diriger le CND, j'ai exercé des fonctions d'inspectrice de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle au sein du ministère de la culture. Au cours de ma carrière, j'ai eu bien davantage affaire à la violence au travail qu'aux agissements et aux agressions sexistes et sexuels. Sans doute faut-il encore travailler pour libérer la parole.

On a observé, au cours des dernières années, l'impact des demandes du ministère de la culture, dont le respect conditionne le versement des subventions. Les artistes doivent ainsi suivre une formation que beaucoup d'entre eux jugent très positivement, d'après les retours qu'ils nous font.

On pourrait penser que les danseurs, qui exercent leur métier avec passion, sont plus exposés et que leurs conditions de vie particulières – ils prennent fréquemment la route, partagent des hôtels – favorisent certains agissements. En même temps, le toucher, le contact physique font partie du métier et, à ce titre, sont travaillés : c'est quelque chose que l'on apprend à mettre à distance. Lorsqu'on mène des actions dans les écoles, en abordant le vivre-ensemble, on travaille le toucher, l'approche du corps de l'autre. Cela fait partie de la construction de soi.

Le pôle de ressources professionnelles du CND accompagne les personnes au cours de leur vie professionnelle. Nous avons créé plusieurs outils. Notre site comporte des fiches pratiques qui fournissent des informations permettant de différencier un agissement, une violence et un viol. Nous proposons des contenus personnalisés en fonction du statut juridique de la personne : selon que la victime ou la personne désireuse de témoigner relève d'un régime de droit privé – ce qui peut être le cas si elle travaille au sein d'une association ou est intermittente – ou du statut de la fonction publique territoriale, elle ne s'adressera pas aux mêmes acteurs. Nous renvoyons les professionnels vers la cellule du ministère de la culture et vers un certain nombre d'organismes, parmi lesquels on peut citer Audiens et le SNELAC (syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels).

Nous offrons la possibilité de prendre rendez-vous avec nos équipes de juristes. Les remontées qui nous sont faites concernent essentiellement la violence au travail ; très peu portent sur les VHSS. Cela étant, il est certain que la figure du maître et l'emprise qu'il peut exercer sont susceptibles de conduire à des relations dysfonctionnelles.

Les écoles supérieures, qui sont au nombre de six dans le domaine de la danse, ont institué des dispositifs et sensibilisent leurs élèves. Nous intervenons dans chacune d'elles par le biais du pôle de ressources professionnelles depuis deux ans. Les conservatoires et les écoles privées se sentent beaucoup plus démunis, ce qui nous conduit à faire de la veille sur les bonnes pratiques. Cette semaine, par exemple, nous organisons un webinaire consacré à la charte que la direction des affaires culturelles de la ville de Paris a rédigée avec les conservatoires municipaux. Nous pensons que ce travail peut servir d'exemple pour les autres conservatoires et écoles.

**Mme Gwénola David, directrice générale du Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre.** Le Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre (ARTCENA) est une petite structure, constituée de vingt-sept personnes, née en 2016 de la fusion de deux centres de ressources – l'un dédié aux arts du cirque et aux arts de la rue, l'autre au théâtre. Nous avons absorbé tout récemment une autre structure qui offrait une ressource en ligne dans le domaine du théâtre. Notre rôle est d'accompagner les professionnels, y compris les artistes, dans l'accomplissement de leurs projets. Nous soutenons également le développement des secteurs et promouvons la création. Notre mission s'articule autour de trois axes. Le premier est le partage des connaissances lié à notre statut de centre de ressources, y compris en ligne dans lequel l'éditionnalisation et l'éducation artistique et culturelle occupent une place importante. Le deuxième axe consiste en un soutien aux professionnels en matière de conseil juridique, de production, de diffusion et par le biais d'aides financières aux auteurs et aux autrices. Le dernier axe concerne le développement international, au moyen du pilotage de deux réseaux.

Nous répondons d'ores et déjà aux cinq engagements attendus par le ministère de la part des opérateurs pour les subventionner. Nous avons un référent VHSS. Dans toutes les

commissions que nous organisons, nous veillons à ce que soient respectées non seulement une stricte parité mais aussi la diversité des expériences, des origines, etc. Cela n'est pas toujours simple. Au sein de la commission nationale d'aide à la création de textes dramatiques, qui soutient auteurs et autrices, les textes lus sont anonymisés. Depuis l'institution de l'anonymat, on a observé une très légère progression du nombre de femmes lauréates.

En notre qualité de centre de ressources, nous agissons en complémentarité du ministère de la culture. Nous relayons l'information sous différentes formes. Nous le faisons d'abord en ligne : notre guide du spectacle vivant traite des VSS et des bonnes pratiques. Nous publions également un précis juridique, qui présente de manière détaillée les catégories de violences et les mesures applicables. Nous organisons des ateliers – en partenariat avec Audiens et l'AFDAS – qui permettent, chaque année, de faire un point sur le cadre légal et les ressources – notre rôle étant plutôt d'orienter les artistes et les professionnels qui ont besoin de parler à une cellule d'écoute. Par ailleurs, nos juristes peuvent répondre plus précisément dans certains cas. À l'instar du CND, nous recevons assez peu de signalements ; en revanche, beaucoup de demandes nous parviennent concernant les organismes de formation. Nous relayons très régulièrement enquêtes et rapports sur notre fil de veille « vie professionnelle ». Nous avons élaboré un guide spécifique sur la parentalité – pour ne pas dire la maternité –, car c'est aussi une source importante de discrimination. Nous avons également travaillé avec des artistes de cirque pour élaborer une charte de la parentalité qui vise à améliorer l'accueil des jeunes parents lors des tournées.

Le cirque a été moteur dans la dénonciation des violences. « Balance ton cirque » a démarré au Centre national des arts du cirque (CNAC) en juillet 2021, avant d'être suivi par MeToo Théâtre. Le cirque est un art du corps, du dépassement des limites. Il partage certaines caractéristiques avec le théâtre, pour ce qui concerne, par exemple, la relation entre le maître et l'élève – les cours étant souvent individuels. Cela nécessite une vigilance particulière. La singularité du rapport au corps tient aussi à la parade, qui consiste à rattraper une personne au cours de sa chute. Ce faisant, on peut toucher, par mégarde ou volontairement, certaines parties du corps. On prête une attention particulière, dans les écoles, à cette spécificité du cirque, ce qui explique sans doute qu'elles aient été à l'origine de la dénonciation des violences.

Nous essayons également de contribuer, si ce n'est au changement culturel, du moins à l'évolution de la réflexion par l'organisation de débats – qui sont systématiquement consultables sous la forme de podcasts éditorialisés – sur les conditions de travail, en intégrant la violence et les VHSS, et sur des thèmes comme le *care*, ce qui nous semble une façon positive d'appréhender la question des violences.

Nous appartenons à un secteur très particulier, où prévalent les microstructures – près de 95 % des associations ont moins de onze salariés – l'entre-soi, le compagnonnage au sein d'équipes qui ont souvent grandi ensemble. Il est très difficile d'y libérer la parole mais aussi, pour des raisons qui tiennent également au coût, d'y mener des enquêtes. La question financière est aussi un obstacle aux activités de formation, comme on nous le signale très régulièrement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La spécificité de vos métiers et la place centrale qu'y occupe le corps n'excusent pas le franchissement de la limite. Avez-vous créé des dispositifs particuliers dans les écoles, notamment à l'attention des enfants, en dehors des chartes et de la sensibilisation ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment pourrait-on mieux encadrer les écoles qui dépendent du ministère de la culture, ainsi que les conservatoires et les écoles placés sous la tutelle des collectivités locales et des associations ? Comment mieux protéger les enfants ?

**M. Christopher Miles.** Peu de mineurs fréquentent les écoles placées sous la tutelle du ministère : cela concerne essentiellement les élèves suivant une formation en danse au conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris et de Lyon et à l'école de danse de l'Opéra de Paris. Deux incidents graves sont survenus, il y a quelques années, dans les locaux du conservatoire de Paris. Dans ces établissements, les politiques de prévention des violences ont été considérablement renforcées. Un travail très important a été conduit sur les méthodes pédagogiques, afin d'éviter les dispositifs susceptibles d'engendrer des violences sur le corps des enfants ou de favoriser des contacts physiques qui ne sont aujourd'hui plus désirés. La prise de conscience s'est généralisée parmi les enseignants. Des politiques de prévention très claires sont appliquées. Des référents sont désignés pour les mineurs ; ils sont sensibilisés et formés à ces questions.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Qu'entendez-vous par « sensibilisés » ?

**M. Christopher Miles.** Je veux dire qu'ils suivent des formations.

Les VSS concernent également les majeurs : elles peuvent survenir entre professionnels – cela concernait 37 % des 38 signalements remontés en 2023 –, entre enseignants et étudiants – 42 % des signalements – ou entre étudiants. J'ajoute que les établissements font souvent appel à des collaborateurs occasionnels – professionnels, artistes chargés d'ateliers, de *master class* – à l'égard desquels les actions de prévention et de formation sont plus difficiles à mener. En revanche, les personnels et les professeurs permanents bénéficient d'un plan de formation systématique.

Un intervenant ponctuel, un enseignant en CDD qui n'exerce plus dans un établissement où il a commis des faits répréhensibles peut être recruté par un autre établissement – éventuellement dans une autre région – qui n'aura pas connaissance des faits en question. Certaines associations demandent que le ministère prenne l'initiative d'alerter les autres établissements d'enseignement supérieur en cas de signalement ou, à tout le moins, en cas de sanction disciplinaire, mais le droit actuel ne le permet pas. C'est un réel problème. Nous incitons les établissements recruteurs à se renseigner systématiquement auprès des anciens employeurs lorsque le CV fait état d'expériences d'enseignement antérieures. J'ai toutefois conscience que ce n'est pas suffisant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En effet, l'employeur précédent n'a pas le droit de parler de ce type de faits. On pourrait proposer une amélioration du droit sur ce point.

**M. Christopher Miles.** Pour ce qui est des mineurs, le ministère de la culture n'a pas accès au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAVIS).

**Mme Irène Basilis.** Si, depuis décembre.

**M. Christopher Miles.** Vous me l'apprenez ! Cela permettra aux DRAC de solliciter les préfets, qui y ont également accès.

Nous éprouvons beaucoup de difficultés à faire prévaloir les bonnes pratiques au sein des structures privées – associatives ou commerciales –, qui assurent une grande part de l'enseignement dans le domaine de la création artistique. Les règles doivent être bien plus contraignantes si l'on veut y appliquer les politiques d'accompagnement que l'on mène dans nos établissements.

À l'égard des établissements rattachés à des collectivités territoriales, le ministère peut s'appuyer sur le dispositif de classement : les conservatoires peuvent ainsi être à

rayonnement communal, départemental ou régional, chaque catégorie emportant des obligations. Nous allons compléter et amender le schéma national d'orientation pédagogique récemment mis en place par le ministère de la culture afin qu'une politique de formation, de sensibilisation et de prévention des VSS soit menée dans l'ensemble des conservatoires classés par l'État. À l'égard des écoles municipales de musique, qui sont sous statut associatif, on ne peut agir que dans le cadre du contrôle préfectoral des associations.

**Mme Irène Basilis.** S'agissant des conservatoires, l'idée pourrait être de travailler à partir de nos classements. On pourrait voir dans quelle mesure il serait possible de retirer un classement si les attentes en matière de formation ne sont pas remplies. Il est important d'avoir des référents. Des collectivités se sont dotées d'outils, notamment de canaux de signalement. Il serait utile de disposer d'instances de dialogue avec ces dernières sur l'élaboration de guides. Celui de la ville de Paris a fait l'objet de longues négociations. Peut-être faut-il créer des modèles de guides, comme il y a des modèles de projets d'établissement, dont les collectivités pourraient s'emparer – je rappelle que nous n'avons pas de capacité d'intervention à leur égard.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S'agissant des écoles associatives et privées, pourrait-on imaginer une certification dont le principe serait inscrit dans la loi et les caractéristiques fixées par décret ?

**Mme Catherine Tsekenis.** Vous posez là la question des formateurs de formateurs. Pour enseigner la danse, il faut obligatoirement être titulaire du diplôme d'État. Nous avons intégré la question des violences à la formation des professeurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La formation des formateurs doit nécessairement comprendre, dans le tronc commun, un volet consacré aux VHSS. Cela étant, les écoles, qui font appel à des intervenants extérieurs, doivent être encadrées pour garantir que la pédagogie qu'elles appliquent est respectueuse des enfants.

**Mme Irène Basilis.** Dans notre domaine, seule la danse est une profession réglementée : on ne peut l'enseigner – ni, à plus forte raison, ouvrir une école – si l'on n'est pas titulaire du diplôme d'État, même dans le secteur privé. Cela pose la question de la réglementation des autres professions, qui conditionnerait la possibilité d'effectuer un enseignement artistique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il n'est pas possible d'étendre cette réglementation à tous les métiers.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** S'agissant des violences sexuelles commises sur les enfants, le taux de condamnation n'excède pas 0,6 %. C'est dû en partie au fait que l'on ne porte pas plainte systématiquement. Si, à la suite d'un signalement, une personne est sanctionnée professionnellement pour des faits de cet ordre et qu'il n'y a pas de plainte en justice, la sanction sera circonscrite à l'établissement concerné. Il y a là une véritable difficulté car la consultation de l'extrait judiciaire ne procure aucune information sur ce point. Auriez-vous des suggestions pour remédier à cela ? Serait-il envisageable de créer un fichier des sanctions professionnelles ?

**Mme Irène Basilis.** Peut-être pourrait-on envisager d'élargir l'inscription au FIJAIS. Toutefois, actuellement, seule une instruction en cours permet sa mobilisation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous savons que des personnes, après avoir été évincées d'un établissement, ont pu exercer dans une autre structure : c'est ce qui peut arriver de pire.

**Mme Gwénola David.** La Fédération française des écoles de cirque, qui regroupe de nombreux établissements, délivre un agrément aux écoles accueillant un public amateur et semi-professionnel. Or, les VHSS ne figurent pas, nommément, au nombre des critères d'audit de ces établissements. Peut-être serait-il opportun de renforcer leur prise en compte, eu égard aux spécificités, que j'ai évoquées, de ce secteur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les propos que vous avez tenus sur la parade sont effrayants car il est très difficile de déterminer si le geste en cause est purement accidentel ou constitue une agression sexuelle. C'est d'autant plus préoccupant que de nombreux enfants pratiquent occasionnellement les arts du cirque. Cette remarque vaut aussi pour d'autres disciplines, comme la gymnastique. Il est très difficile pour un enfant de mettre des mots sur ce type d'actes, alors qu'il s'agit d'empêcher qu'il ne se blesse. Comment gérez-vous cela ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les écoles de cirque font souvent en sorte que les enfants jeunes se forment à la parade et l'effectuent eux-mêmes. Cela peut être une bonne pratique – du moins jusqu'à ce que les élèves atteignent un certain niveau.

**Mme Gwénola David.** N'oublions pas que les violences peuvent être commises entre enfants. Dans certaines écoles, des groupes de parole sont apparus, qui permettent de témoigner anonymement de violences de ce type, constatées ou vécues. Ces groupes, qui fonctionnent très bien, sont généralement pris en charge par un enseignant ou une enseignante.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En même temps, l'anonymat constitue une limite.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'en viens aux questions relatives à l'accompagnement et à la protection. Lorsqu'Audiens recueille une parole, comment vous le signale-t-il ? Comment s'opère le suivi statistique ? Nous souhaiterions que vous nous communiquiez les statistiques.

Seriez-vous favorables au développement du rôle d'Audiens, notamment au fait qu'il offre un accompagnement juridique à certains plaignants ou certaines plaignantes et, éventuellement, propose les services d'un avocat à un tarif préférentiel ? On sait que l'accompagnement de la victime lors du dépôt de la plainte est essentiel pour la qualité de l'enquête.

Peut-on imaginer que l'accompagnement puisse concerner la médiation ? Celle-ci a en effet un rôle à jouer pour prévenir les faits de basse intensité, tels que l'outrage sexiste.

**Mme Irène Basilis.** Il me semble qu'il faut penser d'abord à assurer un meilleur accompagnement des victimes.

Il existe un certain nombre de toutes petites structures mais des fédérations de syndicats d'employeurs disposent d'équipes juridiques. Un certain nombre de syndicats conseillent leurs membres sur l'attitude à adopter. Les employeurs peuvent éprouver la nécessité de disposer d'une boîte à outils, de savoir quoi faire dans tel ou tel cas ou peut-être même d'être conseillé sur la personne à qui s'adresser pour effectuer une enquête interne. Le rapport sur les violences sexistes ou sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, qui a été cité par M. Miles, a relevé, à juste raison, la nécessité d'instituer une certification des

prestataires qui réalisent ces enquêtes, car on voit tout et n'importe quoi, à des prix très variables. Cela étant, il faut veiller à éviter toute confusion – qui pourrait être troublante pour les victimes – entre la cellule d'Audiens dédiée à l'écoute et à l'accompagnement de ces dernières et l'assistance apportée aux employeurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Mon propos portait sur le renforcement d'Audiens en matière d'accompagnement juridique des plaignants.

**Mme Irène Basilis.** Nous sommes en discussion avec Audiens sur l'assistance juridique, notamment au moment du dépôt de plainte qui requiert le concours d'un avocat ou d'une avocate. Reste à définir plus précisément l'accompagnement des victimes, en particulier sa durée et l'ampleur des moyens qui sont octroyés. La plupart des personnes qui déposent plainte ne sont pas éligibles à l'aide juridictionnelle, mais elles peuvent avoir des difficultés à financer une action en justice au long cours parce qu'elles sont parfois fragilisées sur le plan professionnel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans ce processus où Audiens recueille la parole de la personne puis l'accompagne jusqu'au dépôt de plainte, il me semble que nous sautons une étape, celle de la structure où se sont déroulées les violences dénoncées. C'est assez typique de la gestion des VHSS. On crée une cellule d'écoute chargée de recueillir les témoignages souvent anonymes, puis on laisse à la plaignante ou au plaignant la charge d'aller en justice, sans engager la responsabilité collective de la structure. J'ai cru comprendre que vous faisiez aussi un travail sur les structures, mais je tenais à faire cette remarque à ce stade.

**M. Christopher Miles.** En ce qui concerne les entreprises, les fédérations et les regroupements de structures tels que l'Association des centres dramatiques nationaux (ACDN) peuvent développer des dispositifs spécifiques d'accompagnement qui permettent de remédier à la petite taille des entreprises – nous les y encourageons. Pour les entreprises privées, des mécanismes de type assurantiel pourraient se développer.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce n'est pas le rôle de la puissance publique.

**M. Christopher Miles.** En effet, mais les employeurs peuvent s'entendre entre eux pour créer des dispositifs assurantiels comme ils l'ont fait lors de la pandémie de covid-19. Ils sont en train d'y réfléchir, au vu des conséquences potentielles sur le tournage d'un film ou la tournée d'une pièce de théâtre. Qu'un comédien soit défaillant dans une distribution et c'est tout le spectacle qui tombe, entraînant l'économie de la tournée dans sa chute. Nous pouvons les inciter à aller dans ce sens et les accompagner dans leur démarche.

Du côté des victimes, il faut vraiment continuer les actions de formation, prévention, sensibilisation et sécurisation de la parole car il reste malheureusement beaucoup à faire en matière de libération de la parole. On estime que seulement 20 % des victimes osent parler et, quand elles le font, elles ont du mal à porter leur parole jusqu'au bout car la preuve est très difficile à établir dans ce type de situation. Nous devons donc aider les victimes à trouver rapidement l'aide juridique qui leur convient. Pour en avoir discuté avec certaines d'entre elles, je sais qu'en pareille situation, ce n'est pas évident de trouver le bon avocat, la bonne personne qui va aider et accompagner dans les meilleures conditions. Peut-être faut-il se référer à la dernière proposition du rapport sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir ? Les membres de cette mission interministérielle proposent d'augmenter les conditions de prise en charge, par les assurances et les mutuelles, des frais liés à une action judiciaire et aux soins des victimes de VSS. Audiens, qui est chargée de la cellule d'écoute mais aussi des actions de prévoyance, pourrait nous aider à développer ce type de dispositif.

Comme dans d'autres secteurs, il est souvent fait appel à des sous-traitants qui peuvent ne pas être complètement aux normes. La coactivité et l'accueil sont aussi monnaie courante. Un centre chorégraphique national, par exemple, gère ses activités propres mais peut aussi accueillir des équipes extérieures dans l'enceinte de son établissement. Le CND met ainsi des studios à disposition d'équipes artistiques. Il faut alors veiller aux personnes accueillies, aux conditions dans lesquelles on les accueille et au respect qui sera accordé aux victimes qui viendraient à se manifester dans les structures accueillantes. En cas de difficulté avec une équipe extérieure, il faut pouvoir imaginer une action concertée.

**Mme Irène Basilis.** Il faut intervenir dans le cadre du droit du travail et mieux former les employeurs pour qu'ils puissent le faire. Il peut parfois y avoir une confusion au sujet des enquêtes internes : il n'est pas tant nécessaire de recueillir des preuves que de mettre en évidence des faisceaux d'indices. En outre, la responsabilité de l'employeur n'est pas seulement engagée pour le travail effectué sur le plateau pendant la journée. L'employeur est aussi responsable de faits qui se produisent dans le bar d'en face, dès lors que les personnes s'y trouvent parce qu'elles travaillent ensemble. Il y a donc des efforts à faire en matière de formation des employeurs mais aussi de qualité des enquêtes car certaines d'entre elles sont mal menées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Absolument !

**Mme Gwénola David.** Dans notre secteur, la plupart des structures sont des associations, ce qui pose des difficultés particulières : les responsables moraux ne sont pas ceux qui décident d'engager telle ou telle personne, ce qui provoque une plus grande dilution des responsabilités.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour la certification des entreprises de formation, que le rapport abordera, il faudra tenir compte du fait que les structures culturelles sont souvent subventionnées par divers organismes dont l'État et les régions, qui peuvent intervenir dans la certification. Il ne faudrait pas que chacun de ces organismes exige sa propre certification.

S'agissant des signalements, on nous a donné des chiffres incroyablement variables : le nombre de personnes entendues par Audiens – 232 en un an – paraît infinitésimal comparé aux témoignages récoltés par des associations, des organismes professionnels, des syndicats et autres coordinations. Pourquoi une telle différence ? Prenons l'exemple de la Cinémathèque française – ils vont croire que je les ai en ligne de mire en permanence, ce qui n'est pas le cas. Après l'affaire de la programmation du *Dernier Tango à Paris* et les révélations de la presse sur les comportements du directeur, comment une personne victime pourrait-elle se sentir légitime à parler dans une telle structure ? Dans les organismes que vous représentez, le ministère en particulier, les directions ne doivent donc pas seulement être formées mais être vraiment responsables de la libération de la parole.

**M. Christopher Miles.** Nous disposons d'un levier facile à actionner : le respect de la mesure n° 5 de la convention pluriannuelle de projet, intitulée « Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de VHSS : transmission d'un bilan détaillé précisant les actions menées », conditionne les aides. Nous pourrions indiquer que le bilan présenté au moment du renouvellement de la convention de financement doit recenser les signalements ou les situations de VHSS constatés dans l'entreprise, afin que les remontées soient plus complètes que celles qui passent par le numéro d'Audiens. Nous pourrions alors établir un bilan annuel pour tous les organismes que nous aidons. Nous pourrions aussi obliger les établissements publics et ceux qui sont placés sous notre tutelle à inclure dans leur bilan social

annuel, un volet sur la formation, la protection et le suivi des actions d'accompagnement en cas de signalements ou d'alertes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans une structure où régnerait une très forte crainte de représailles – licenciement ou mise à l'écart en cas de dénonciation de faits de VHSS –, aucun dispositif ne permettra la libération de la parole. Votre bilan ne sera donc que partiel. Je ne prétends pas qu'il existe des solutions simples, mais, alors que l'on préconise un changement de méthodes pédagogiques pour les enfants, on pourrait peut-être aussi s'intéresser aux styles de management qui, à mon avis, sont révélateurs du niveau de violence dans les structures.

**Mme Irène Basilis.** Que recouvre la notion de signalement ? Des témoignages sont recueillis dans des associations, des syndicats et par des gens qui font figure de personnes-ressources – ce qui peut être mon cas. Nous devons cependant faire en sorte que la cellule d'Audiens soit davantage connue. J'ai eu des échanges récents avec des réseaux d'acteurs financés par le ministère sur le thème : où affiche-t-on le numéro d'Audiens ? Pas dans le bureau de l'administrateur, de toute évidence. Il faut qu'il soit dans les loges, dans les toilettes. Peut-être doit-il aussi figurer sur la feuille de route que tout le monde consulte ? Quand on part en tournée, on regarde où sont l'hôtel et le théâtre. Le numéro d'Audiens doit sauter aux yeux à ce moment-là.

Cette cellule possède en effet l'avantage de s'appuyer sur des personnes formées à l'écoute de la parole et d'offrir un accompagnement sur les plans psychologique et juridique. Les plaignants et plaignantes peuvent y mûrir leur décision d'aller plus loin dans la démarche. Quoiqu'il en soit, nous devons inciter les personnes écoutantes, même lorsqu'elles sont référentes VHSS, à orienter vers la cellule d'Audiens celles et ceux qui s'adressent à elles. Il faut en effet éviter que les témoignages ne tombent dans une boîte noire, que les gens ne livrent leur histoire à des personnes qui n'en font rien parce qu'elles ne peuvent rien en faire, faute d'être en mesure de mobiliser des psychologues, des avocats et autres.

Nous réfléchissons donc à la manière de renforcer cet outil professionnel qu'est la cellule d'Audiens en élargissant ses horaires et en intégrant de nouveaux secteurs. Outre l'amélioration des statistiques, il s'agit d'assurer une bonne prise en charge de la parole. À cet égard, le rapport de confiance joue un rôle majeur. Or les interlocuteurs d'Audiens connaissent les secteurs et les caractéristiques des métiers, tout en étant extérieurs. Ce sont des tiers de confiance auxquels il est plus facile de s'adresser qu'à un collègue.

**Mme Corinne Sadki, directrice chargée de l'égalité et de l'inclusion au CNM.** Ne perdons pas de vue qu'une grande partie des victimes ne sont pas dans des structures et sont assez isolées. La peur de ne plus avoir de travail si l'on porte plainte fait que les témoignages ne deviennent pas des signalements. Les personnes évoluent dans un système où il leur est difficile de se mettre en action, parfois même de se rendre compte qu'elles sont victimes. Nous voulons travailler avec la cellule d'Audiens pour aller au plus proche des intermittents et intermittentes, mais aussi de celles et ceux qui n'ont même pas ce statut : auteurs et autrices, compositeurs et compositrices. Il faut les aider à connaître leurs droits et leurs modalités d'action, ce que nous allons faire à partir de l'année prochaine. Et nous n'avons même pas parlé des bénévoles ! Il existe une zone d'ombre où évoluent des personnes qui interviennent dans des festivals, des salles, des studios, des cars pour les tournées. Il est très difficile de les sécuriser. Nous essayons de le faire sans trop savoir comment nous y prendre.

**M. Jean-Philippe Thiellay.** La première finalité du protocole évoqué en préambule est d'informer les employeurs que les signalements peuvent être traités dans un cadre juridique assez solide. Ce sont parfois des artistes ou des associatifs, pas nécessairement des juristes

passés par le barreau. On leur donne des indications sur la manière de réagir : vous ne mettez pas le dossier sous le tapis ; vous protégez la personne ; vous recueillez la parole ; vous documentez les faits ; vous écrivez et, le cas échéant, vous aidez au dépôt de plainte. Il a vraiment une finalité très concrète.

Nous nous sommes aussi intéressés à une question quasi philosophique : les conséquences qu'un signalement peut avoir sur la survie économique d'une structure, sur son subventionnement, sur les collègues et sur son propre emploi. Quelle doit être l'attitude des pouvoirs publics lorsque le signalement concerne un fondateur ou quelqu'un dont le nom est associé à la structure ? Condamne-t-on l'intégralité de la structure, en faisant des victimes collatérales ? La réponse peut varier. Le conseil d'administration a-t-il été informé ? A-t-il été défaillant ? Autant que faire se peut, il faudrait définir une sorte de doctrine sur ce sujet délicat.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En effet, madame Sadki, les professionnels du monde de l'art ne font généralement pas partie d'une structure. Comment des témoins peuvent-ils signaler des faits sans redouter de passer pour des mauvais coucheurs, d'être grillés et de ne plus pouvoir travailler nulle part ? Il faudra un changement culturel pour que la peur et la honte changent de camp, pour que la situation évolue vraiment sur ce point. Un jour, la honte retombera peut-être sur le gars ou la fille qui n'aura pas témoigné.

Quant à votre intervention, monsieur Thiellay, elle fait écho à ce que nous avons parfois ressenti : certaines personnes ne témoignent pas pour ne pas faire s'écrouler le film ou la compagnie de danse. La solution peut passer par la mise en place de règles et de protocoles exigeants. Dans le cas où la structure aurait respecté une obligation de moyens, elle serait alors protégée. On pourrait aussi imaginer des fonds assurantiels permettant de compenser la perte financière liée à l'interruption d'un tournage ou d'une tournée. Il est plus compliqué de pallier les effets de ce genre d'affaires sur la réputation. Avez-vous engagé des réflexions de ce type ?

Au passage, je signale que la conditionnalité des aides du CNM était plus complète que celle du CNC, mais ils sont en train de vous rattraper en incluant désormais la formation de toutes les équipes.

**M. Jean-Philippe Thiellay.** C'est l'avantage d'être nés soixante-dix ans après le CNC : nous avons pu aller plus vite sur certains sujets. Et le CNM ne s'arrêtera pas.

Revenons sur les conséquences d'un signalement sur une structure. Le facteur discriminant me semble être l'attitude de la gouvernance qui réagit ou pas, qui prévoit ou non un protocole. Au cours des dix-huit derniers mois, certaines fédérations ou organisations ont décidé d'exclure telle ou telle structure. Cela les regarde puisque ce sont des structures privées. Après audition des personnes concernées, je pense néanmoins que c'était une bonne méthode qu'il faudrait sans doute formaliser. L'employeur est concerné en tant que personne physique et en tant que personne morale. Qu'a-t-il été fait en matière de prévention ? Le signalement a-t-il donné lieu à des actes ou à une forme d'inertie ? On pourrait en tirer des conséquences pouvant aller jusqu'à la condamnation économique de la structure, tant pis pour les victimes collatérales. Il faudrait en venir à condamner économiquement des structures gravement défaillantes.

La structure doit être claire sur le rôle du conseil d'administration et sur celui du comité social et économique quand il existe, ce qui est rare. Les représentants syndicaux, dont nous avons peu parlé, peuvent jouer un rôle dans un contexte de peur tel que décrit par la présidente. Rappelons que les représentants syndicaux sont des salariés protégés. Quand il y en a, ils ont une vraie responsabilité. À l'Opéra de Paris, où j'ai servi précédemment, il y avait

un vrai dialogue avec les représentants syndicaux. À l'évidence, un climat de peur y aurait été dénoncé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'Opéra de Paris est une grosse structure. Prenons le cas d'une petite compagnie de théâtre où le dirigeant de bonne foi apprend qu'un technicien s'est très mal conduit. Il va se dire que le lancement d'une enquête risque de lui faire perdre la subvention annuelle de la ville et lui coûter cher en matière de réputation. Quant à l'intermittent, il peut craindre de perdre la possibilité de continuer à travailler avec cette compagnie ou avec une autre. La tentation peut alors être grande de mettre les choses sous le boisseau ou de se taire, selon les cas. C'est ce que nous voulons éviter. Comment faire pour y parvenir ?

**M. Jean-Philippe Thiellay.** L'externalisation de l'enquête ne me semble pas absolument impérative : l'employeur a la responsabilité de recevoir, de documenter ; il détient le pouvoir disciplinaire. Dans certains contextes compliqués, l'externalisation peut permettre de décentrer et de dépassionner les échanges. Dans une grosse structure, il est arrivé de ne pas externaliser l'enquête.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En ouvrant les deux possibilités, nous avons plus de chances de couvrir les besoins qui varient selon les configurations.

**Mme Gwénola David.** Dans le spectacle vivant, les employeurs sont le plus souvent de petites structures associatives ou des microentreprises de moins de onze salariés. On ne peut pas les traiter de la même façon qu'un opéra ou un ensemble très structuré où les relations professionnelles et personnelles sont peut-être plus séparées. Dans ce secteur, il existe de nombreux collectifs dotés d'un statut associatif où chacun fait un peu de tout, où la présidence est assurée par le copain ou la copine de service, et dans lesquels les compétences peuvent manquer. C'est pourquoi la sensibilisation et la formation me semblent essentielles si nous voulons atteindre l'immense majorité silencieuse qui vit ces VHSS. Le cœur battant de la création se situe aussi dans les compagnies.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour ma part, j'aimerais revenir sur des cas particuliers, tels que ceux de Yassine Belattar et de Philippe Caubère, qui ont été abordés dans le cadre de cette commission. En aviez-vous connaissance au ministère ? Avez-vous notifié au ministre en exercice les témoignages que vous auriez reçus ? Sur ces cas, l'information circule-t-elle ?

**Mme Irène Basilis.** En ce qui me concerne, je n'ai pas eu d'information sur ces cas précis. En revanche, nous avons reçu récemment le témoignage de plusieurs femmes. Nous en avons informé le procureur au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, notamment pour signifier à la structure employeuse que nous avons pris ces témoignages très au sérieux et pour l'inciter à mettre en œuvre les moyens d'enquêtes nécessaires. Face à un fait grave, la cellule d'Audiens prévient le ministère de la culture. Nous agissons de concert avec la cellule et en accord avec les victimes qui doivent être informées de ce qu'implique le recours à l'article 40, y compris la sortie de l'anonymat.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Même dans ce cadre, on peut préserver l'anonymat des victimes. Cela m'est déjà arrivé.

**Mme Irène Basilis.** Bien sûr, mais, à un moment donné, le procureur ne va pas y porter la même attention.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Faites-vous remonter l'information jusqu'au ministre en exercice ?

**Mme Irène Basilis.** Dans le cas d'espèce, qui date de l'automne dernier, la ministre a été prévenue. Elle a même souhaité que l'ensemble du dossier lui soit transmis.

**M. Christopher Miles.** Quand nous avons eu à connaître de situations de VHSS dans les établissements sous ma responsabilité et qu'il a été établi qu'une enquête devait être déclenchée, la ministre en a été informée. Dans tous les cas où nous avons eu recours à l'article 40, la ministre a été informée. Quand nous nous sommes interrogés sur l'opportunité de recourir à l'article 40, le cabinet de la ministre a été informé. Mme Bachelot et Mme Dati ont toujours demandé de mettre en place les procédures et d'aller aussi loin que nécessaire, avec l'accord des victimes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La cellule d'Audiens reçoit des témoignages qui peuvent être anonymes, ce qui est gênant quand il s'agit de faits graves. Que faire dans ce genre de situation ? Cette cellule peut aussi capter des signaux de dysfonctionnements quand un même lieu fait l'objet de plusieurs appels. Quelle est alors votre attitude ? J'aimerais aussi revenir sur votre manière de gérer la volonté ou non de la plaignante d'engager une éventuelle action en justice.

**Mme Irène Basilis.** Rappelons que les psychologues cliniciens et les avocats sont soumis au respect du secret professionnel. Il n'est pas question d'obliger quiconque, que ce soit la victime directe ou un témoin, à sortir de l'anonymat. Il faut d'abord l'aider à prendre conscience des faits et à les nommer avant d'envisager une sortie de l'anonymat et des démarches qui peuvent ne pas prendre d'emblée la forme d'une plainte. Quand la victime ou le témoin ne veut pas que son nom apparaisse, il est difficile d'agir. Cela étant, quand la cellule d'Audiens reçoit plusieurs témoignages à propos d'un même établissement sous tutelle du ministère de la culture, elle prévient le ministère.

C'est un peu compliqué pour Audiens de savoir à quel moment s'autoriser ce genre de démarche, compte tenu du discours tenu aux personnes qui appellent : on leur explique qu'elles sont totalement libres, qu'elles peuvent rester anonymes, que leurs propos ne sortiront pas de la cellule. Quoi qu'il en soit, il faut pouvoir agir quand les témoignages sont nombreux ou quand les faits sont gravissimes. Quand les faits sont nombreux, il y a tout un travail pour inciter les personnes à se regrouper pour déposer plainte. Quand ils sont graves, on incite les victimes à sortir de l'anonymat car le danger est réel, y compris pour les autres personnes de la structure.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lorsque j'ai eu à monter des cellules à l'université, notamment à l'université de Lille, je me suis heurtée au même dilemme : lever l'anonymat limite la parole ; l'anonymat empêche la sanction. Nous avions donc mis en place deux structures parallèles, l'une d'accompagnement et l'autre d'investigation. La première assurait l'anonymat des victimes tout en signalant le nombre de cas et leur typologie. Elle proposait aussi de manière régulière à la victime, y compris quand celle-ci allait mieux, d'aller témoigner devant la cellule d'investigation pour qu'il puisse y avoir des sanctions. Rappelons que la responsabilité des établissements est engagée, y compris sur le plan pénal. On se repose d'ailleurs beaucoup sur les victimes et leur capacité à conserver des preuves ou des indices. Or la plupart des agresseurs ont un mode opératoire constant qu'il suffit d'identifier pour trouver d'autres victimes potentielles.

**Mme Irène Basilis.** Les associations jouent un peu le même rôle que les cellules d'accompagnement dont vous parlez. Elles gardent le lien avec la personne dont elles ont reçu le témoignage, l'aident à prendre conscience des faits subis et de la nécessité d'en parler, ce qui est très important pour leur résilience.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans le cadre du renforcement de la cellule d'Audiens, ne pourrait-on pas imaginer un soutien psychologique en plus de l'assistance juridique ?

**Mme Irène Basilis.** Cela existe déjà : les personnes peuvent bénéficier de cinq séances de soutien psychologique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-ce suffisant pour des cas graves ? Lorsque la cellule d'Audiens perçoit des signaux faibles concernant des structures privées ou associatives, vous informe-t-elle ? À votre connaissance, la procédure prud'homale, qui permet à une victime de percevoir des dommages-intérêts, a-t-elle été déclenchée par des intermittents du spectacle ?

**M. Christopher Miles.** On peut distinguer deux phases dans l'accompagnement par Audiens. La première, essentielle, permet à la victime de se rendre compte qu'on lui a fait subir des actes de harcèlement ou des violences sexuelles. La deuxième, plus longue et progressive, permet à la victime de parler et d'engager une action pour se réparer. Cette deuxième phase nécessiterait probablement que les dispositifs de prévoyance soient améliorés.

S'agissant des intermittents, j'aimerais rappeler leur importance dans le secteur. Le spectacle vivant et enregistré emploie 188 000 salariés permanents et 110 000 intermittents qui ont, eux aussi, des représentants syndicaux. Dans le spectacle vivant, la représentation syndicale est heureusement assez développée pour contrebalancer l'asymétrie entre l'employeur et le salarié. Je peux en témoigner.

Il faut aussi parler des 330 000 artistes-auteurs, sachant que seulement un tiers d'entre eux tirent l'essentiel de leurs revenus de cette activité. Nettement plus isolés, ils ont accès à un accompagnement beaucoup plus fragile. Nous nous employons à améliorer les choses dans le cadre du plan artistes-auteurs dont j'ai la responsabilité au sein du ministère.

**Mme Irène Basilis.** Les avenants aux conventions collectives du privé et du public ont été signés par tous les partenaires sociaux, ce qui n'est pas très courant dans le secteur. C'est un outil qui permet de mobiliser les représentants des salariés.

S'agissant des petites structures associatives évoquées par Gwénola Davis, la nécessaire sensibilisation ne peut pas être faite par Audiens car ce ne sont pas des professionnels. Or il est important que ces bénévoles ne faiblissent pas et aident la direction de la structure à prendre des mesures. Pour les présidents et présidentes qui se sentent au service d'un projet plus que dans la situation d'un employeur qui va aux prud'hommes, il n'est pas toujours évident de savoir comment réagir. Il faudrait les sensibiliser à ces questions, à défaut de leur octroyer une formation en bonne et due forme.

La libération de la parole implique une information et une formation massives. Dans le milieu du cinéma, les équipes techniques ont d'ailleurs fortement répondu aux propositions de formation car elles y ont vu un moyen de continuer à travailler : c'est une forme de certification nouvelle. Il faut évidemment former les techniciens qui sont très présents sur les tournages, pendant les répétitions nocturnes et autres. Mais il faut aussi former les équipes de médiation, de relations publiques. Dans l'idéal, il faudrait former tout le monde. Cela va prendre du temps, mais seule une formation généralisée permettra d'abaisser le seuil de tolérance, voire d'atteindre une tolérance zéro face à ces violences mais aussi au sexisme, sachant que certains climats favorisent les dérives. Je n'ai pas eu l'occasion de suivre les formations du CNM, mais je peux dire que les formations du CNC destinées aux producteurs

permettaient de fixer les idées et de faire comprendre que certains comportements relèvent du pénal, sans être des violences.

\*

\* \*

**60. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant Mme Nadège MacLeay, coprésidente de l'association Chorégraphes associé.e.s et Mme Lucie Augeai, trésorière, Mme Lola Bertet, journaliste, et Mme Lola Rudrauf, danseuse, coréalisatrices du podcast « À corps perdus » (jeudi 23 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions avec une table ronde consacrée à la danse. J'ai donc le plaisir d'accueillir Mme Nadège MacLeay, coprésidente de l'association Chorégraphes associé.e.s et Mme Lucie Augeai, trésorière ; Mme Lola Bertet, journaliste, et Mme Lola Rudrauf, danseuse, coréalisatrices du podcast « À corps perdus ».

Notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. La danse n'est évidemment pas épargnée pour des raisons qui ont déjà été évoquées devant cette commission d'enquête. Nous avons donc souhaité vous entendre afin de confronter vos points de vue sur les violences morales, sexistes ou sexuelles, qui sont commises au sein de ce secteur, et étudier avec vous les pistes d'amélioration.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Nadège MacLeay, Lucie Augeai, Lola Bertet et Lola Rudrauf prêtent successivement serment.)*

**Mme Lola Rudrauf, danseuse et coréalisatrice du podcast « À corps perdus ».** Je suis danseuse et chorégraphe, et coréalisatrice de la série documentaire de podcasts « À corps perdus », qui traite des violences dans le milieu de la danse académique.

**Mme Lola Bertet, journaliste et coréalisatrice du podcast « À corps perdus ».** Je suis ravie de constater que le sujet des violences dans la danse est enfin pris en considération car, pendant longtemps, il a été minimisé voire ignoré.

Je suis journaliste indépendante. Mon travail ne concerne pas exclusivement les milieux de la danse et de la culture, bien qu'ils m'intéressent beaucoup – j'ai moi-même eu une très brève carrière de comédienne –, il porte sur d'autres thématiques.

J'en suis venue à m'intéresser aux violences dans le milieu de la danse à la suite d'une discussion avec Lola Rudrauf au sujet de l'affaire Jan Fabre. Ce chorégraphe et plasticien belge, qui est connu et reconnu à l'international, a été condamné en 2022 à Anvers, en Belgique, pour attentat à la pudeur, ce qui correspond en droit belge à une agression sexuelle, ainsi que pour des violences et des humiliations infligées à des danseuses. Cette affaire nous a frappées pour plusieurs raisons. D'abord, elle a mis en lumière les violences systémiques affectant ce milieu artistique. Ensuite, malgré l'importance de cette affaire, on en a très peu

entendu parler en France. Nous avons donc eu envie d'enquêter sur ce qui se passait en France et de comprendre pourquoi on parlait très peu des violences commises dans le milieu de la danse.

Lors de notre enquête, nous avons malheureusement découvert que les violences sexistes et sexuelles sont très répandues. Nous nous sommes concentrées sur la danse académique, c'est-à-dire la danse classique, contemporaine et modern jazz, soit la danse qui est enseignée dans les conservatoires et dans les grandes écoles reconnues.

Toutes les danseuses avec lesquelles nous nous sommes entretenues nous ont confié avoir été témoins ou victimes d'une VSS (violence sexiste et sexuelle) ; c'est énorme. Mais ces violences restent largement tabou, notamment parce que les danseuses craignent de perdre leur travail si elles parlent – cette crainte est omniprésente.

Je parle de danseuses car nous avons choisi de nous concentrer sur elles, non pas parce que les danseurs ne subissent pas de VSS ou d'autres formes de violence, mais parce que ce milieu est majoritairement féminin et que les danseuses sont la cible de la plupart des violences.

Dans le cadre de ce podcast, notre démarche avait deux objectifs principaux : d'une part, mettre ce sujet sur la table, le faire connaître au public en faisant émerger des témoignages qui n'étaient que très peu entendus et, d'autre part, analyser les mécanismes qui permettent à ces violences d'exister, de se perpétuer et d'être banalisées. Donc notre travail consistait surtout à réfléchir sur le cadre de travail, le milieu professionnel, la manière dont se structure la profession, mais aussi sur la culture qui est propre à ce milieu et qui favorise ces comportements.

**Mme Lucie Augeai, trésorière de l'association Chorégraphes associé.e.s.** Je me présente en tant que danseuse et chorégraphe d'une compagnie de danse contemporaine située en province, et représentante d'un syndicat d'artistes-auteurs qui défend le droit d'auteur des chorégraphes. Ce syndicat a été créé il y a une vingtaine d'années par des chorégraphes souhaitant se fédérer autour de questions relatives au droit d'auteur. Nos adhérents – à plus de 80 % des femmes – sont des chorégraphes, des danseurs et anciens danseurs exerçant dans le domaine de la danse contemporaine, à la tête de petites compagnies disséminées sur tout le territoire, même si 50 % d'entre elles sont installées en Île-de-France. Elles sont majoritairement subventionnées au projet mais le sont globalement à des niveaux inférieurs à la moyenne des établissements de même nature. Par ailleurs, aucun de nos adhérents n'est à la tête d'une grande institution telle qu'un centre chorégraphique national.

Ayant commencé la gymnastique à l'âge de 6 ans, je me suis tournée vers la danse à la suite d'une blessure. S'ensuivent dix ans de pratique en école de danse privée et en conservatoire jusqu'à l'obtention du diplôme d'État de professeur de danse. Mais j'ai envie de créer. J'ai donc très vite compris que pour exercer mon art, il faudrait que j'en passe par la case danseuse-interprète, même si je détestais la position d'asservissement dans laquelle cette situation me plaçait, afin d'acquérir la légitimité pour devenir chorégraphe. Témoin et victime de bien des situations d'abus et de violence, j'ai eu besoin de me réapproprier mon langage, en prenant soin du cadre de mon expression artistique, de reprendre la main, afin de pouvoir créer dans un cadre bienveillant et plus respectueux.

Voici le contexte. La danse est un art qui s'apprend dès le plus jeune âge face à une glace et dont le corps est l'instrument soumis à une discipline stricte. On a coutume de dire qu'il faut à peu près dix ans pour faire un danseur. C'est un art où les carrières sont courtes,

quinze ans en moyenne, et bien évidemment précaires, avec des contrats courts, peu rémunérateurs, et menées dans un petit milieu où il y a beaucoup d'appelés et peu d'élus.

C'est un art où le toucher est primordial, où l'on peut se retrouver très facilement proche et où il peut être difficile d'imposer une limite physique. Le tout sous le regard et les consignes d'un chorégraphe, souvent tout puissant, qui, par sa capacité de création artistique, exerce une fascination évidemment propice au mécanisme d'emprise.

Enfin, les danseurs ont un niveau de résistance à la douleur physique et aux brimades psychologiques bien supérieur à la moyenne puisqu'elles sont intériorisées depuis l'enfance.

Un corps au centre de tout, une dimension sacrificielle, une banalisation de la violence sous couvert de l'art, un système d'emprise et d'abus de pouvoir. Ajoutez à cela la dimension historique, sulfureuse et fantasmée de la danseuse souple et légère. Vous l'aurez compris, nous avons bien là les ingrédients d'un cocktail éminemment explosif, propice au développement des violences sexistes et sexuelles.

Pour étayer nos propos, nous avons transmis la semaine dernière un questionnaire à nos adhérents qui sont au nombre d'une centaine. Après avoir rappelé en introduction ce qu'était une violence sexiste et sexuelle, nous leur avons posé les questions suivantes auxquelles ils pouvaient répondre par « oui », « non » ou « je ne sais pas ». Dans votre parcours de danseur et ou de chorégraphe, avez-vous été victime de VSS dans le cadre de votre formation ? En avez-vous été victime dans un cadre professionnel ? En avez-vous été victime dans un cadre extraprofessionnel informel, de type sortie de spectacles ou autre ? En avez-vous été témoin dans le cadre de votre formation ? En avez-vous été témoin dans un cadre professionnel ? Avez-vous été témoin dans un cadre extraprofessionnel informel ? Auriez-vous un exemple à partager sous couvert d'anonymat ? Enfin, avez-vous des préconisations à formuler pour faire évoluer cette situation ?

En quatre jours, nous avons reçu soixante-dix réponses. Il semble que notre questionnaire ait dépassé le cadre de nos adhérents et que ceux-ci l'aient fait circuler auprès d'autres personnes. Il en ressort les chiffres suivants : 30 % des personnes interrogées ont répondu qu'elles avaient été victimes de VSS dans le cadre de leur formation, plus de 43 % dans un cadre professionnel et 34 % dans un cadre extraprofessionnel. 31 % des personnes ont déclaré avoir été témoins de VSS dans le cadre de leur formation, 43 % dans un cadre professionnel et 35,8 % dans un cadre extraprofessionnel. S'ajoutent environ 10 % de « je ne sais pas », proposition de réponse que nous avons ajoutée délibérément.

Les réponses au questionnaire montrent bien qu'il existe non seulement une méconnaissance profonde de ces questions mais aussi une minimisation des faits observés. Ainsi, aux différentes questions posées une personne a répondu « non » mais a ajouté le commentaire suivant : « *Je suis consciente que j'ai la chance de ne pas avoir été victime d'une situation de VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels), si l'on exclut des insinuations à caractère sexiste que les danseurs ont appris à supporter. Heureusement, je n'ai jamais subi d'agression physique.* » Il s'agit là d'une méconnaissance des signaux faibles. J'ai également relevé ce commentaire, ajouté à la suite d'une réponse positive à certaines questions : « *Je ne peux rien dire. Désolée* ».

Nous avons reçu des témoignages édifiants de personnes racontant les propositions indécentes qu'on leur avait faites, les brimades et les agressions sexuelles qu'elles avaient subies. Une personne a été victime d'un viol. Dans la plupart de ces témoignages sont évoqués l'abus de pouvoir et une position asymétrique face à des personnes détentrices d'une autorité – professeur, danseur avec un grade supérieur, chorégraphe, chorégraphe à la tête de centres

chorégraphiques nationaux, programmateur de scènes conventionnées ou de scènes nationales, mais aussi conseiller de la DRAC (direction régionale des affaires culturelles) chargé de la danse au niveau régional.

Il faut comprendre l'écosystème. Passons le cadre de la formation où ces violences sont commises à tous les niveaux. Où les danseurs, une fois formés, travailleront-ils et dans quelles conditions ? À côté des grosses maisons que vous avez déjà auditionnées – opéra, ballet –, où les danseurs, majoritairement, ont suivi une formation classique et sont en CDI, il existe dix-neuf centres chorégraphiques à l'esthétique majoritairement contemporaine ou hip-hop, dirigés par des chorégraphes, dont trois seulement sont des femmes. Il existe en France environ 500 compagnies chorégraphiques indépendantes, majoritairement d'esthétique contemporaine et hip-hop et très peu d'esthétique classique ou jazz. Une écrasante majorité de ces compagnies chorégraphiques indépendantes sont des associations – 98%, selon les derniers chiffres qui datent de 2011.

Une compagnie est constituée d'un chorégraphe qui propose un projet artistique pour lequel il choisit ses collaborateurs, à savoir les danseurs, les techniciens et les musiciens. Il peut être aidé durant quelques jours par un chargé d'administration et de production, qui relève souvent du statut d'intermittent. Passé le temps nécessaire à réunir les fonds pour payer la location du studio durant un ou deux ans, vient le temps de la création où le chorégraphe entre enfin en résidence avec les danseurs. Ce travail dure en moyenne entre six et douze semaines, il est généralement découpé dans le temps. Les personnes travaillent dans des lieux qui varient au gré des partenariats conclus, avec des conditions d'accueil et d'hébergement très différentes. Le plus souvent, elles se retrouvent éloignées de leur domicile.

La grande majorité des chorégraphes, et donc des danseurs employés, exercent dans des compagnies indépendantes à l'économie fragile, constituées en association. Bien souvent, le chorégraphe relève lui-même du régime de l'intermittence et il ne figure pas dans le bureau de l'association qui promet ses projets. Sur le chorégraphe pèse la responsabilité de mener à bien sa création et de la donner à voir. Mais il n'en a pas la responsabilité légale, celle-ci relevant du bureau, composé majoritairement de bénévoles n'ayant pas toujours une culture d'employeur très développée.

Depuis 2022, une obligation de formation ainsi que la nomination d'un référent ont été imposées et un dispositif de lutte contre les VHSS a été instauré. Dans le domaine du spectacle vivant, le respect des engagements prévus dans le plan de lutte contre les VHSS conditionne le versement des aides du ministère à toutes les structures susceptibles d'être subventionnées, y compris donc les compagnies indépendantes.

Néanmoins, il semblerait que son application soit difficile en raison du cadre qui est assez flou. En effet, la mise en œuvre de ces engagements fait l'objet de trop d'interprétations de la part des compagnies chorégraphiques, bien souvent constituées en association. Cela révèle une méconnaissance du secteur quant à sa capacité à appliquer la législation. Est-ce au chorégraphe ou au directeur adjoint d'une grande compagnie chorégraphique d'être référent VHSS ? Est-ce normal qu'une danseuse qui travaille régulièrement depuis dix ans dans un centre chorégraphique national n'ait jamais entendu parler de VHSS ni même du référent dédié à ce sujet ? À qui sont destinées ces formations ? Mes exemples ne sont pas pris au hasard mais tirés de ce que j'ai pu observer sur le terrain et en menant des entretiens.

Notre secteur est un petit milieu où tout le monde se connaît – chorégraphe, danseur, directeur de structure, agents de l'État ou des collectivités territoriales – mais où peu de personnes réagissent. Bien des compagnies et des chorégraphes tentent d'être vertueux, mais ils sont eux-mêmes affaiblis par un système où l'on manque de contre-pouvoirs. La

sensibilisation, encore et toujours, doit s'adresser à chacun, quels que soient son contrat de travail ou sa position dans l'organigramme. Des référents VHSS doivent se fédérer pour pouvoir mettre plus de distance et pallier un manque de ressources humaines internes aux compagnies. Enfin, il est de la responsabilité de l'État d'être beaucoup plus vigilant, notamment dans l'examen des candidatures à des postes de responsabilité, pour qu'enfin se pose toujours la seule question qui ait son importance, celle du consentement artistique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vos propos renvoient à des situations dont nous avons déjà beaucoup parlé dans le cadre de cette commission d'enquête. À chaque fois, les mêmes schémas se reproduisent. D'un côté, des personnes ont une passion, sont animées d'un désir de bien faire, et ont une fragilité intrinsèque liée à la crainte de ne pas réussir, de ne pas être à la hauteur ou de décevoir. De l'autre, des personnes ont le pouvoir et se soutiennent les unes les autres dans ce tout petit monde.

Dans certains témoignages que vous avez recueillis sont cités les directeurs de centres chorégraphiques nationaux ou des fonctionnaires des DRAC.

**Mme Lucie Augeai.** Exactement. Au moins trois témoignages font état de conseillers de la DRAC qui ont fait des propositions indécentes ou ont procédé à des attachements lors de rendez-vous. Plusieurs personnes ont déclaré que des directeurs de centres chorégraphiques nationaux leur avaient fait des propositions indécentes – j'ignore s'ils sont encore en activité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je rappelle que les personnes entendues sont protégées contre des actions en diffamation. Les noms de ces structures nous intéressent. Vous pourriez nous les communiquer ultérieurement afin que nous alertions le ministère de la culture, voire le procureur, le cas échéant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vos statistiques sont édifiantes : 30 % des personnes interrogées disent avoir été victimes de VSS dans le cadre de leur formation. Pourriez-vous nous transmettre le questionnaire ainsi que les réponses anonymisées ? Cela nous serait d'une grande aide.

Les formations sont-elles lacunaires s'agissant de la sensibilisation aux violences morales, sexistes ou sexuelles ? Faut-il renforcer ce volet ? Cela pourrait-il être un levier pour améliorer la situation ?

La danse est le secteur artistique le plus encadré. C'est le seul dans lequel il est obligatoire de détenir un diplôme pour former des danseurs. La loi n'impose aucun prérequis ni le suivi d'aucune formation pour être professeur de musique dans une association ou dans un conservatoire communal. Ne faut-il pas renforcer la sensibilisation au rapport au corps, qui est très particulier dans le domaine de la danse ? Les formateurs ont une grande responsabilité à l'égard des jeunes danseurs et danseuses, dont le corps est fragile et la personnalité en construction.

**Mme Lola Rudrauf.** Il est évident qu'il faut renforcer cet aspect. La formation visant à obtenir le diplôme d'État ne comporte pas de volet relatif au consentement ou au toucher. Lorsque j'ai suivi cette formation récemment, ces thèmes n'y étaient pas abordés.

J'ai suivi une formation pour préparer l'examen d'aptitude technique, qui est une sorte de mise à niveau permettant ensuite de passer le diplôme d'État. Dans cette école privée, un professeur – qui n'était peut-être même pas diplômé d'État – nous lançait des chaises ou

des objets lorsque nous n'appliquons pas ses consignes. C'est ce type de personnes qui sont chargées de former les futurs professeurs, ce qui soulève de nombreuses questions.

**Mme Lucie Augeai.** Le diplôme d'État est requis pour enseigner dans trois disciplines seulement : le classique, le contemporain et le jazz.

Selon les disciplines, le rapport au corps, au toucher et à l'enseignement n'est pas le même. La danse contemporaine a été créée en opposition à la danse classique : il s'agissait d'enlever les chaussons, de libérer davantage le corps.

Comme l'a souligné Lola Rudrauf, aucun volet de la formation n'aborde ces questions. Le diplôme d'État consiste à valider des unités d'enseignement (UE). D'abord, il s'agit de vérifier que la personne sait danser, puis elle doit valider quatre UE : anatomie-physiologie, histoire de la danse, formation musicale, pédagogie. Dans le cadre de l'UE pédagogique, ce sujet pourrait être abordé.

Il ne faut pas oublier que les professeurs, même diplômés d'État, reproduisent ce qu'ils ont vécu – se faire taper sur les doigts, balancer des objets – car c'est ainsi qu'ils ont appris la danse. Il faut lutter contre la reproduction perpétuelle de ces comportements, il faut briser la chaîne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez dit que le rapport au corps était déformé. Comme dans le sport de très haut niveau, on apprend à se faire mal, à supporter la douleur ; on apprend que le mal est inhérent à la pratique et nécessaire à la progression. C'est un ferment de violences sexuelles ou morales. Comme vous l'avez très bien dit, les danseurs s'habituent à la douleur et à des choses auxquelles normalement ils ne devraient pas s'habituer. Peut-on pratiquer la danse sans avoir mal ? Ma question est peut-être un peu naïve.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai pratiqué l'athlétisme à haut niveau et mes entraîneurs m'ont toujours appris le contraire : la douleur est un signal, elle prévient que quelque chose ne va pas. Négliger cette alerte peut coûter cher car on risque de se blesser. En visitant l'école de danse de l'Opéra national de Paris, nous avons constaté que la prévention avait désormais bien plus d'importance. Qu'en est-il dans les autres lieux de pratique de la danse ?

La question du rapport à la douleur est essentielle : apprendre à avoir mal, c'est aussi apprendre à excuser les maltraitances.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si nous ne savons plus écouter les signaux d'alerte qu'envoie notre corps, celui-ci ne nous appartient plus.

**Mme Nadège MacLeay, coprésidente de l'association Chorégraphes associé.e.s.** Je suggère d'inclure les pratiques somatiques dans la formation, par exemple les méthodes Feldenkrais et Pilates, pour percevoir le corps différemment et prendre de la distance vis-à-vis de l'effort, même si celui-ci est par ailleurs indispensable. Le Pilates a fait évoluer ma vision des corps : en tant que chorégraphe, on doit les appréhender comme des corps humains, et non seulement comme des corps de danseurs. Lorsqu'on y parvient, la transmission évolue, les mots et le toucher sont différents. Quand je travaille avec quelqu'un, il ne me viendrait pas à l'idée de le toucher sans lui demander son accord. Dans un cadre de respect mutuel, il ne peut pas en aller autrement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je cite toujours l'exemple des médecins généralistes. Lorsqu'on leur a donné la consigne d'interroger les patients sur leur

consommation d'alcool, ils ont d'abord objecté que cela relevait du domaine de l'intime. Or quand ils posent la question, les gens répondent. Aujourd'hui, il en va de même pour les violences sexuelles. On se fait une montagne de demander le consentement alors que cela permet de s'assurer qu'il est éclairé et, surtout, d'acquiescer l'habitude de le donner, ce qui est essentiel.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre intervention nous intéresse particulièrement parce que la danse est une discipline où les problématiques de la création culturelle sont portées à leur paroxysme, en particulier le rapport au corps et à la douleur – la douleur de l'entraînement intensif n'est pas celle qui annonce la blessure.

Il faut aussi s'interroger sur le rapport de séduction. À l'occasion de l'audition d'un dramaturge, nous avons eu un dialogue très intéressant sur le désir que peut ressentir celui qui fait tourner comme celui qui fait danser. Comment peut-on gérer cet aspect ? Un chorégraphe peut souhaiter travailler avec une personne en particulier, dont le corps participera à faire naître l'émotion qu'il cherche à susciter. Néanmoins cela peut aussi entraîner des abus, lorsque le désir laisse place à la séduction, dans le cadre d'un rapport d'autorité.

**Mme Lola Bertet.** Le rapport de séduction apparaît très tôt. Il y a beaucoup de prétendants et très peu d'élus : si l'on veut avoir la chance de devenir danseur professionnel, il faut se démarquer. De plus, l'insertion est très dure ; on compte dix intermittents pour un permanent. Quand les enfants empruntent cette voie, ils ont conscience que ce ne sera pas facile. Tous travaillent d'arrache-pied. Donc il faut se distinguer, il faut plaire, il faut être l'élue au milieu de la foule. Pour y parvenir, il faut entretenir une forme de séduction. Les témoins de notre podcast nous ont raconté que dans un premier temps, l'intérêt de leur professeur leur plaisait : elles se sentaient remarquées. Le mythe de Pygmalion reste très présent : les danseuses espèrent qu'on va les distinguer, les porter, et qu'ainsi peut-être elles pourront devenir étoiles – c'est un peu l'histoire de *Billy Elliot*. Sur ce sujet, on ne peut pas éluder la dimension compétitive ni la dureté du milieu professionnel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est d'autant plus vrai que la sélection n'est fondée sur des critères objectifs que jusqu'à un certain point ; ensuite, l'appréciation est plus artistique, donc également subjective. Vous dites que la volonté de réussir entraîne celle de plaire, mais la séduction ici ne relève pas du registre amoureux.

**Mme Lola Bertet.** L'une de nos témoins a été distinguée par son professeur lorsqu'elle était âgée de 15 ans. Elle passait vingt heures par semaine dans son cours. Il la remarque parce qu'elle est bonne élève et qu'elle danse bien, mais elle n'est pas la seule. Ensuite, il commence à lui prendre la main tout le temps pendant le cours. Elle dit : « comme des amoureux ». Au début, elle y voit une chance, celle d'avoir été repérée, de pouvoir progresser dans le milieu ; elle ne repousse pas tout de suite ce geste avec fermeté. Donc, bien sûr, cette enfant n'a pas voulu créer un rapport de séduction, mais elle va y participer, un tout petit peu, parce qu'elle ne comprend pas ce qui se passe, et parce que cela fait écho au mythe sous-jacent au secteur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est toujours pareil : elle a 15 ans, elle veut réussir, devenir danseuse étoile ; vous ne décrivez pas une séduction amoureuse. La comparaison qu'elle fait avec des amoureux montre qu'elle identifie que quelque chose est déplacé. C'est lui qui n'a pas à lui prendre la main, c'est lui qui se place dans une situation incorrecte.

**Mme Nadège MacLeay.** C'est lui l'adulte. La libération de la parole est essentielle ici : il faut que les gens parlent. On peut imaginer que les autres élèves de la classe en parlent

aussi. Il faut éduquer. Si elle s'était permis de dire qu'elle ne trouvait pas normal qu'il lui prenne la main, il se serait peut-être arrêté. Le groupe aussi peut jouer un rôle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ses collègues professeurs, les autres adultes, auraient pu le dire également.

**Mme Lucie Augeai.** La danse est une discipline collective, mais il est très rare que les professeurs assistent aux cours de leurs collègues. La salle de danse est un espace clos : on est face à une glace avec d'autres élèves et une figure d'autorité. Le rapport de domination est puissant. La danse est pratiquée dans les conservatoires, mais aussi dans de très nombreuses écoles privées : une seule professeure de danse dirige l'association et donne tous les cours. Elle est généralement vue comme une demi-déesse. Or personne ne vient vérifier ce qui se passe dans le cours – personne n'est invité à y venir.

J'ai recueilli le témoignage d'une danseuse que le chorégraphe avait embrassée sur la bouche à la fin d'une représentation. Sur le moment, elle avait été choquée, puis elle s'était sentie sur un petit nuage parce qu'elle avait l'impression d'avoir été élue. Elle y avait vu une situation romantique, qui lui avait donné des ailes. Il ne s'est rien passé de plus. On voit que même la personne victime a des réactions mêlées – il est difficile de s'extraire des représentations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On pourrait imaginer qu'une relation d'autorité, d'enseignement notamment, interdise d'entrer dans la séduction. Le professeur est aussi l'adulte ; l'enfant peut avoir le désir ou la volonté de recevoir son approbation, et ne pas comprendre ce qui se passe.

Vous avez évoqué la reproduction des pratiques – notamment avec l'exemple des objets jetés dans la salle de cours. Dans tous les milieux dont nous avons auditionné des représentants, nous avons constaté cette culture de violence contrôlée qu'il est difficile de qualifier. Comment la casser ? La formation peut-elle y participer ?

**Mme Lola Bertet.** Les enfants entrent très jeunes en pensionnat ; ils sont isolés, coupés de leur famille et les parents ne savent pas très bien comment ça se passe. Dans notre podcast, Florent Cheymol, docteur en psychologie, décrit un système fermé et autoréférentiel : il se pense lui-même et crée ses propres règles. On n'en sait pas grand-chose. Lui-même a constaté qu'il était très compliqué d'interroger les écoles sur leurs pratiques, d'ouvrir leurs portes pour savoir ce qui s'y passe, d'y faire entrer des personnes extérieures. Il faut peut-être d'abord ouvrir cet univers et y faire venir des tiers pour observer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peu de disciplines imposent d'entrer si jeune à l'internat – dès 9 ans à l'école de l'Opéra de Paris, où les enfants sont parfois très loin de leurs parents. De plus, dans les formations d'excellence en particulier, il arrive que ces derniers exercent une pression sur leurs enfants, parfois de manière inconsciente. Or cela fait obstacle aux signalements, car les enfants peuvent craindre de décevoir leurs parents. L'avez-vous perçu dans les témoignages que vous avez recueillis ?

**Mme Lucie Augeai.** Sur les mineurs, les mécanismes d'emprise peuvent s'exercer à tous les niveaux. Notre travail concerne davantage le milieu professionnel que la formation. On observe que la communauté met en place un système d'autorégulation. Les danseurs font circuler des mises en garde, sans nommer celui qui en est à l'origine. Les pairs sont prescripteurs, sous couvert d'anonymat.

Vous nous demandez des recommandations. On constate une méconnaissance de ce que sont les violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux : les danseurs, les chorégraphes,

les directeurs de structure. La formation sur les VHSS a permis d'ouvrir le débat, mais elle devrait concerner tout le monde.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La conscience qu'il s'agit d'une violence est très insuffisante. Ce que certains percevront comme une simple blague un peu lourde sera pour d'autres une violence, soit parce qu'elle rappelle un traumatisme, soit parce que la même remarque leur a déjà été répétée cinquante fois. Nous devons y travailler. Comment déclencher ce saut civilisationnel ? Comment casser la reproduction de ce que certaines appellent le patriarcat, parce qu'effectivement il s'agit d'un rapport au corps plutôt masculin ?

**Mme Lucie Augeai.** Par la parole.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Oui, mais la parole ne suffira sans doute pas, parce que les comportements se reproduisent. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes vient de publier un rapport sur l'état du sexisme en France : les femmes sont de plus en plus féministes et les hommes de plus en plus masculinistes. C'est effarant.

**Mme Nadège MacLeay.** Il ne faut pas lâcher !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Désormais, toute personne qui fait une blague raciste s'en rend bien compte ; ce qui était très commun n'est plus du tout accepté. Le racisme est loin d'avoir disparu de la société, mais les gens ont conscience de ce qu'ils font. Nous avons le même chemin à parcourir avec les blagues sexistes. J'ajoute que si certains les font par inconscience, d'autres les utilisent pour tester la résistance de leurs interlocutrices ; ils préparent le terrain, puis durcissent progressivement leur comportement, jusqu'à l'agression ou le viol. C'est un continuum : tous ne vont pas jusque-là, mais les blagues sexistes servent la stratégie de ceux qui veulent y aller.

**Mme Lucie Augeai.** L'intermittence impose un schéma spécifique. La plupart des contrats sont courts. Bien souvent, quand ça se passe mal, on attend le prochain contrat, qui parfois se passe mal aussi. Il y a des pauses. Au fur et à mesure, à force d'endurer ces violences, on s'y habitue.

La parole est importante. Il faut également préciser ce qu'est une violence sexiste et sexuelle. Dans nos enquêtes, beaucoup disent qu'ils ne savent pas s'ils en ont déjà subies : je n'ai aucun doute que cela veut dire oui. Il faut parler, former encore, pour que les réactions deviennent systématiques. Les choses se mettent en place, mais cela prend du temps.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certaines compagnies ont des référents VHSS, mais les danseurs peuvent-ils aussi s'adresser à la cellule d'Audiens ?

**Mme Lucie Augeai.** Oui, nous sommes complètement dans le champ d'action d'Audiens, la danse étant un spectacle vivant. Quant aux référents, leur désignation s'est faite dans une certaine précipitation. Les compagnies se sont mises à paniquer quand il leur a fallu appliquer cette nouvelle mesure en 2022. Elles ont fait comme elles ont pu dans les temps impartis, mais certaines choses ont été mal faites. Les situations varient beaucoup en fonction de la taille des compagnies. Dans une petite compagnie indépendante, qui a un chorégraphe à sa tête, vous trouverez en général un chargé de diffusion présent deux jours par semaine et des danseurs engagés au projet. Dans une compagnie plus grande, il peut y avoir cinq ou dix personnes dans les bureaux de l'administration. La formation aux VHSS a été essentiellement dispensée à ces personnels administratifs plutôt que vers les danseurs et techniciens qui font pourtant vivre la création de la maison.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les petites structures prennent souvent la forme d'une association dont le créateur a choisi une connaissance, sinon un ami, pour occuper

la fonction de président. C'est un président conciliant, pour ne pas dire factice. La structure n'a que peu de salariés, parfois aucun. Lorsque des violences se produisent, qui est responsable ? Ne faudrait-il pas un dispositif transversal et extérieur dans ce type de situation ?

**Mme Lucie Augeai.** Ainsi que je l'ai rappelé dans mon propos introductif, 98 % des compagnies contemporaines sont constituées en association ; ce sont majoritairement de toutes petites structures. Il est un peu inutile de les obliger à désigner un référent VHSS. En revanche, il faudrait fédérer un réseau de personnes qui pourraient être référentes dans ces petites structures tout en leur étant extérieures. Cela s'est fait de manière presque naturelle dans certains endroits, comme j'ai pu le constater au cours des formations. En se formant pour leur propre structure, certaines personnes se sont rendu compte qu'elles préféreraient être référentes dans d'autres compagnies que la leur, pour avoir un regard extérieur. Il faudrait des réseaux de référents identifiés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour que les gens soient informés, il faudrait créer une sorte de numéro national, régional ou départemental.

**Mme Lucie Augeai.** L'échelon régional me semble le plus intéressant, en tout cas pour les compagnies chorégraphiques. Je viens d'une grosse région, la Nouvelle-Aquitaine, où pourtant les référents se connaissent, savent qui est qui, même sans avoir forcément de lien ou de contact ! En fait, c'est un milieu où l'on se parle très peu entre pairs, où l'on a du mal à se fédérer. Il serait intéressant d'avoir des référents communs qui puissent intervenir dans l'une ou l'autre structure de la région.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un peu à la manière des inspecteurs du travail dont ils n'auraient pas tous les pouvoirs, ils pourraient visiter, même de manière impromptue, des écoles et autres.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'aimerais revenir sur la typologie des violences. Dans le monde de la danse, où l'on a une forte conscience de son corps, j'ai l'impression que ce ne sont pas les VSS qui prédominent mais plutôt les violences morales et le management toxique. Peut-être allez-vous me contredire ? Peut-être mon impression est-elle due à mon habituel esprit Bisounours ?

**Mme Lucie Augeai.** Vous n'avez pas un esprit Bisounours. En comptant les questionnaires, j'ai recueilli une centaine de témoignages. Que ce soit des hommes ou des femmes, toutes ces personnes parlent d'abus de pouvoir, en ayant du mal à le relier à une VSS. On est dans un rapport vraiment féodal à une figure charismatique. On parle aussi de famille, ce qui suggère des mécanismes dans lesquels l'intime et le professionnel sont souvent mêlés. Dans les questionnaires, il est d'ailleurs symptomatique que certains disent écarter d'emblée des faits d'abus de pouvoir et de harcèlement moral, considérant que c'est hors sujet. Ils classent le harcèlement moral et les VSS dans des catégories distinctes, sans voir que l'un prépare un terrain propice aux autres. Dans notre milieu, c'est un phénomène très puissant, en raison de l'absence de contre-pouvoirs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Outre cette absence de contre-pouvoirs, il y a des éléments sous-jacents qui constituent un terreau fertile à l'émergence de violences. C'est pratiquement intrinsèque à cet art. Quand on vous dicte en permanence la manière dont vous devez utiliser votre corps, il n'est pas évident de savoir où placer la limite. D'où l'importance de rappeler les limites parce que, quel que soit l'art pratiqué, notre corps nous appartient toujours et jusqu'à la dernière minute.

**Mme Lola Bertet.** J'aimerais citer un témoignage de violence faite au corps, recueilli pour le podcast. À l'âge de 10 ans, notre témoin était une excellente élève dans une école attachée au Ballet national de Marseille. Elle dansait très bien, mais elle avait un problème :

la cambrure naturelle de ses pieds n'avait pas cette forme évoquant le cou des cygnes, attendue par ses professeurs. Ceux-ci lui ont demandé de forcer ses pieds par tous les moyens. Elle s'est alors mise, chez elle, à coincer régulièrement ses pieds sous une armoire pour faire un effet de levier. Et cela pendant des semaines. Ça a cassé : à l'âge de 11 ans, elle s'est cassé les deux pieds. Il lui a fallu des semaines pour pouvoir remarcher, après avoir dû subir des opérations. Quand elle est revenue dans son école, elle dansait moins bien qu'avant, on s'est désintéressé d'elle. Elle a quitté cette école à la fin de l'année pour réintégrer le système scolaire normal. Elle est revenue à la danse, mais beaucoup plus tard, d'une autre manière, et, dit-elle, cassée. C'est une forme de violence. On peut dire qu'elle n'était pas obligée de s'infliger ces exercices, mais elle entendait les demandes incessantes de ses professeurs : « *Est-ce que tu forces tes pieds ? Il faut que tu le fasses* ».

**Mme Nadège MacLeay.** Mais on ne lui a pas dit comment faire.

**Mme Lola Bertet.** On lui a demandé de forcer avec des lanières et des poids, autant d'exercices qui n'étaient déjà pas indiqués. Quant au recours à une armoire pour faire levier, c'est une technique connue et répandue.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À la lueur de ce témoignage, le fait qu'un professeur tienne la main paraît vraiment anodin. Quand on en vient à se mettre une armoire sur les pieds, la limite est complètement dépassée, floutée ou invisibilisée. Dans cette commission, nous avons entendu beaucoup de personnes, notamment Judith Godrèche et Adèle Haenel, témoigner de faits survenus pendant leur adolescence. Elles se décrivent à 15 ans, face à un grand réalisateur ou professeur de danse. Elles racontent avoir eu le sentiment d'être l'élue à ses yeux, s'être laissée prendre, n'avoir pas su dire non. C'est maintenant qu'elles savent mettre les mots, disent-elles.

Dans tous les cas, rappelons que ce sont les adultes qui doivent encadrer. S'agissant de l'histoire du cou-de-pied, il me semble tout à fait incongru que des adultes puissent proposer aux élèves de faire des exercices en dehors de leur surveillance. Un élève tout seul dans sa chambre peut faire des bêtises. Il n'est pas possible que des enseignants demandent à leurs élèves de faire sans surveillance des exercices aux effets potentiellement destructeurs. Qu'en pensez-vous ?

**Mme Nadège MacLeay.** Quand on enseigne la danse, on doit normalement être détenteur d'un diplôme d'État et avoir abordé ce genre de sujet durant sa formation. En tout cas, dans le domaine du contemporain d'où je viens. Quand on prépare un diplôme d'État ou un certificat d'aptitude, on suit des cours de pédagogie où il est question du respect de l'élève, des limites à ne pas dépasser dans l'effort. Je sais moins ce qu'il en est pour le classique, dont l'esthétique est particulière et où tout est bon pour obtenir le cou-de-pied idoine. C'est aux professeurs de s'emparer de ces sujets. À l'évidence, se casser le pied ne présente aucun intérêt.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est le moins qu'on puisse dire ! Pourriez-vous nous donner une échelle de salaires pour les danseurs et danseuses, en dehors des formations telles que l'Opéra de Paris ?

**Mme Lucie Augeai.** Dans le milieu contemporain, la plupart des danseurs exercent sous le régime de l'intermittence. Dans les dix-neuf centres chorégraphiques nationaux déjà cités, il n'y a que quatre danseurs permanents, qui viennent d'ailleurs de l'univers classique. Pour les danseurs contemporains, le constat est un peu implacable : le métier n'est pas facile ; on y est soumis à des brimades et des contraintes diverses et variées ; il n'est pas vraiment rémunérateur. C'est à se demander pourquoi on le choisit !

Plus on travaille, plus on gagne de l'argent. Le travail d'un danseur se découpe en deux périodes : le temps de création qu'il passe en studio du lundi au vendredi ; le temps de la diffusion du spectacle où il part en tournée. Il arrive que des contrats se chevauchent et que le danseur ne soit plus disponible pour la tournée du spectacle qu'il a créé. Il y a des conflits d'emploi du temps de ce type. On peut subir une chute de revenu parce qu'on doit abandonner un projet, ou que la tournée prévue n'a pas lieu alors qu'on avait renoncé à d'autres contrats pour pouvoir y participer. Toujours est-il que les revenus d'un danseur se situent au niveau du SMIC, pas beaucoup plus.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Venons-en aux enseignants. Pour votre part, vous dépendez des DRAC. Les écoles ont-elles les moyens suffisants pour financer des référents VHSS ? On peut imaginer un financement par le ministère, les DRAC, ou les conseils régionaux mais aussi, à terme, par les structures, comme c'est le cas dans le cinéma. Pensez-vous que les écoles pourront supporter le financement d'un emploi ? Dites-le bien fort, histoire que nous trouvions d'autres solutions !

**Mme Lucie Augeai.** Tout dépend de quelle école on parle. S'agit-il d'un conservatoire, d'une école supérieure ou d'une association ? Sans me faire la porte-parole de ces institutions, je dirais qu'elles ne me semblent pas en avoir vraiment les moyens. C'est l'opinion personnelle d'une personne qui ne représente pas ce secteur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il me paraît embêtant de financer sur fonds publics des actions relevant du droit du travail qui pourtant s'impose à tous. Si nous devons trouver des moyens pour pallier toutes les lacunes en la matière, ça va devenir difficile. En revanche, la formation est du domaine de la puissance publique. Il est sûrement possible de prévoir un tronc commun solide à toutes ces formations, où seraient abordées les VSS, les violences morales, les pratiques de management et la pédagogie. À présent, il ne manque pas de gens compétents pour intervenir sur ces sujets. Reste à trouver un moyen d'intégrer aussi ces thématiques dans la formation continue.

La conditionnalité des aides est une bonne piste de réflexion. La structure doit avoir un protocole écrit et précis sur la prévention, certains prérequis et la gestion d'éventuels signalements. Le secteur de la danse pourrait peut-être s'inspirer des initiatives qui ont été prises en ce sens dans celui de la musique.

Avez-vous l'impression que les choses évoluent quand même dans le bon sens ? Quand ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui bloque ?

**Mme Nadège MacLeay.** Au moins, on en parle plus, ce qui est un début. Il faut que les victimes et les témoins puissent parler, et qu'il y ait en face des gens pour les écouter. L'amélioration passe par là. C'est un cheminement, comme pour les blagues racistes. Il ne faut pas lâcher, il faut continuer à en parler, légiférer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et sanctionner !

**Mme Nadège MacLeay.** Oui, il faut sanctionner. La situation s'améliore dans le sens où l'on parle plus des VHSS.

\*

\* \*

**61. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Nadège Beausson-Diagne, actrice, et M. Abdelhakim Didane, comédien et metteur en scène (jeudi 23 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant Mme Nadège Beausson-Diagne et M. Abdelhakim Didane. Madame Beausson-Diagne, vous êtes comédienne et avez contribué, en 2018, à l'essai *Noire n'est pas mon métier*. Monsieur Didane, vous êtes comédien et metteur en scène, à la tête de votre propre compagnie, Draoui Productions, et vous avez récemment publié une tribune dénonçant le racisme dans le monde du théâtre et du cinéma. Je vous remercie tous les deux très chaleureusement d'avoir bien voulu vous prêter à cet exercice, qui n'est pas facile.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Le racisme est évidemment une violence et c'est la raison pour laquelle nous avons souhaité vous entendre aujourd'hui. Quel état des lieux faites-vous de vos milieux professionnels respectifs ? Quelle politique devrait être mise en œuvre pour faire diminuer cette violence ? Madame Beausson-Diagne, subissez-vous une forme de double peine, en tant que femme racisée ?

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Beausson-Diagne et M. Didane prêtent serment.)*

**Mme Nadège Beausson-Diagne, actrice.** « — T'es épilée comment en bas ? Ticket de métro ou pas ? »

« — Eh, la bamboula, vos personnages vont vraiment bien ensemble avec Ludo ! »

« — Tu peux faire plus " Y a bon Banania " ? »

« — T'habites porte de Champerret, je peux venir te voir le soir quand je promène mon chien. Mais faut être discrets, je suis marié et, en tant que star télé, faut faire attention aux paparazzis ! Après, quand ma femme est pas là, j'ai une piscine chez moi ! On t'a déjà baisée dans une piscine ? Ouais, je suis ton boss, mais tu pensais quand même pas que je t'avais invitée à déjeuner pour parler boulot ! »

« — Tu couches aussi avec des blancs ? »

« — Regarde dans quel état tu me mets ! Tu me fais bander dur. Tu veux pas t'asseoir sur ma bite avant le tournage ? »

« — Oh, ta mère aussi est bonne ! C'est un truc de famille ! »

« — Wouah, ce cul ! Ben, t'étonnes pas que les mecs aient envie d'y mettre les doigts ! »

« — Ma tigresse, tu dois être bien chaude au lit, toi ! »

« — On t'aurait bien donné le premier prix, mais t'es noire, donc tu feras pas carrière ! »

« — T'es tellement intelligente, t'aurais mérité d'être blanche ! »

« — Ce qui est chiant avec vous les renoi, c'est que quand vous nous sucez, avec vos tissages, c'est relou quand on vous tient par les cheveux ! »

« — Quand je te regarde avec ton afro, ben ça sent le monoï à la télé ! »

« — C'est vraiment du gâchis : ton mec, le musicos, il est malvoyant, donc il te voit pas vraiment ! Avec un corps pareil, c'est con. Avec moi ça aurait pas été comme ça ! »

« — Mais du coup, tu peux le tromper, il verra pas ! Hin hin. »

« — Il sait que t'es noire, comme il te voit pas ? Hin hin. »

« — La répétition était super, bravo ! Mais t'aimes la sodomie ? Si pour Noël je t'offre un string rouge, c'est déplacé ? »

« — Si je paie ton loyer, tu couches avec moi ? »

« — Si je t'offre des diamants, tu couches avec moi ? »

« — Vous, les Sénégalaises, c'est dingue comme vous adorez vraiment les chaussures ! »

« — T'as dû te fermer beaucoup de portes à pas laisser d'ambiguïté avec les hommes avec ta grande gueule ! »

« — Ça va, je t'ai touché rapidement les seins, tu vas pas faire chier pour ça ! »

« — T'es Eye Haïdara, toi, c'est ça ? »

« — T'es Aïssa Maïga, toi, c'est ça ? »

« — T'es Amandine Gay, toi, c'est ça ? »

« — T'es Sara Martins, toi, c'est ça ? »

« — T'es Sandra Nkaké, toi, c'est ça ? »

« — Ta voix grave, ça fait vraiment travelo ! Tu peux pas la changer ? Sinon, tu parles africain ? »

« — Bon, ben ok, c'est la photo d'une autre actrice dans le journal pour illustrer un article sur toi. Mais le principal, c'est que la critique sur toi soit géniale, non ? Oui, bon, ils ont confondu deux noires mais ça aurait pu arriver aussi avec deux blondes ! »

« — Si tu t'es fait agresser sexuellement par cette productrice, c'est que t'as encore des trucs à régler ! Je veux dire : tu t'es fait violer enfant, ben, c'est que tu cherches un peu, nan ? »

« — C'est vraiment pas féministe de porter plainte contre une femme ! »

« — Si les policiers t'ont crue quand t'as porté plainte, c'est parce que t'as joué la commissaire Douala dans *Plus belle la vie* ! »

« — Je savais pas qu'on n'avait pas le droit de toucher les cheveux des noires ! Ben ouais, moi j'ai pas beaucoup de cheveux, donc quand je vois ta grosse touffe, ça me donne envie d'y mettre les mains ! »

« — Je peux pas avoir mis la main sur ton sexe, comme tu dis : je suis pas lesbienne ! »

« — Une main sur la chatte entre amies, ça va, on va pas porter plainte pour ça ! »

« — Oh, ça va, toutes les femmes ont été violées ! »

« — Je t'ai coupée au montage, ok, mais c'est pas parce que t'as pas voulu coucher avec moi ! Sinon, tu veux pas qu'on se voie en scree, juste comme ça ? Attention, c'est pas une story ! »

« — On n'a jamais vu quelqu'un qui voulait rompre un contrat ! 12 000 euros, c'est pour le préjudice moral. On t'a pas choisie parce que t'étais noire ! Et je te rappelle qu'à la base tu devais avoir qu'un petit rôle ! On t'offre un second rôle et, pour nous remercier, tu pars tourner un rôle principal pour une série ? Ok, on te fait pas faire de promo et tu es moins payée que les autres, mais faut comprendre qu'il y a les stars et qu'il y a les autres ! Oui, on sait, ton partenaire de jeu te regarde par le trou de la serrure quand tu te déshabilles dans ta loge ! Oui, on sait, l'autre actrice a exigé que t'aies qu'une chanson et pas de solo de danse ! Oui, on sait, elle t'a poussée pour te faire tomber, bon ça va, t'as qu'une entorse ! Oui, on sait, tu chouines tous les jours dans ta loge parce que t'es harcelée. Qu'est-ce que vous pouvez être victimes, vous ! Mais, comme on te le répète, on t'a pas choisie parce que t'étais noire ! Donc c'est 12 000 euros si tu veux partir ! Oui, et en une seule fois. Et, pour info, je te grille dans tout Paris ! Tu travailleras plus, ma pauvre fille ! Et lettres recommandées tous les jours ! Ta production de télé, je vais les appeler pour qu'ils te prennent pas et, quand tu voudras rejouer au théâtre, j'appellerai la production pour leur dire que, s'ils te dégagent pas, je leur ferai pas faire de promo dans mon émission ! Ah ouais, attends, et toutes les fois où je devrai te présenter dans mon émission, je dirai pas ton nom ! Je dirai les noms de tout le monde mais pas ton nom ! Je suis le roi de la télé, moi, ma pauvre fille, toi, t'es rien ! Et sache que ta metteuse en scène te dira plus bonjour jusqu'à ton départ, c'est pas nécessaire ! Je te répète : on n'a jamais vu quelqu'un qui voulait rompre un contrat, jamais ! »

« — Quand tu seras Beyoncé, tu pourras avoir des exigences ! »

« — Alors oui, le personnage s'appelle Blanchette. C'est parce que Michel est sur le plateau, il t'appelle « Blanchette ! Blanchette ! » et quand t'arrives, ben ça fait marrer les gens ! »

« — Moi, je déteste les Arabes. Toi, ça va, t'es noire, mais les Arabes ! Pis en plus t'as les traits fins. Ta mère est métisse, c'est ça ? Ta grand-mère est blanche, ça passe. Mais les Arabes, je peux vraiment pas ! Rien à voir, je suis pas raciste : regarde, j't'aime bien ! Mais bon, on la maquille pas trop belle quand même ! »

« — Comment ça, le fond de teint ça va pas ? Ben, c'est celui pour Firmine Richard ! C'est quoi le problème ? »

« — J'ai tellement envie de sucer ton petit frère, c'est fou ! Qu'est-ce qu'il est sexy !  
C'est vrai la légende des grosses bites ? »

Florilège de ce que j'ai déjà entendu des extraits tout dire j'aurais pas pu

Femme noire survivante du néant

Depuis plus de trente ans

Théâtre télévision cinéma

Vous parle mais déjà j'ai mal déjà

Morte tellement de fois

Fantôme vivante devant vous suis-je vraiment là ?

Je ne me tairai plus

Je ne me tairai pas

Prix à payer ? Je le connais déjà

Poids de la liberté ? Je le traîne avec moi

Femme noire survivante du néant morte tellement de fois fantôme vivante devant  
vous suis-je vraiment là ?

Je ne me tairai plus je ne me tairai pas entendre mon corps pleurer mes larmes laisser  
hurler apaisée ici-bas révolution trauma

Artiste aux mille voies

Mes passions mes grandes joies

Rêve de petite fille devenu réalité

Pensais jamais ma vie voir broyée

Déchiquetée

Hypersexualisée

Objetisée

Rêves dans les égouts jetés

Noire avant d'être moi conservatoire déjà

Que les bonnes chez Molière

Point de Juliette Camille brutalité amère

J'en parle pas à ma mère

J'ai 17 ans et toute une vie

J'ai 17 ans et c'est fini

Mais la guerrière en moi travaille

De violence en déni les larmes en bataille

Instant de répit : Alain Maratrat

Première pièce de ma vie je suis choisie pour

Moi

Alors naïvement j'ai soudain cru mon talent plus fort que d'être nue j'ai 21 ans premier cachet pas gâché point le temps de détailler tous les rôles que j'ai interprétés mais politiquement je peux expliquer combien nos corps racisés sont exploités racisme et violence de notre société dans notre industrie en miroir bien reflétés femme noire la spécificité racisme et sexisme au taquet misogynie de mes regrets

Chanceuse j'ai travaillé combien de sœurs ont renoncé malgré la douleur malgré les traumas je suis là

Savez-vous combien c'est douloureux

De rabâcher pour elles

Pour nous

Pour moi

Pour eux

Corps paillason pour essuyer

Domination de la société

Vous m'avez convoquée

J'aurais préféré être invitée

Les mots ont un sens et un poids

Dans ce cas il est lourd de nos traumas

J'eus espéré que cela allait changer

*Noire n'est pas mon métier*

Ouvrage collectif nous avons livré

Merci Aïssa Maïga pour la sororité

Mais c'est une question politique

Je sais ça gratte ça pique

Pas une question d'éthique

Violences systémiques

Patriarcat erratique

Ma noirité les oppressions question des représentations liées à notre histoire

Dire que je suis noire pas black est un devoir

Esclavage colonisation capitalisme

Besoin de certains corps à inférioriser pour

Exploiter avec cynisme

Organisation de domination raciste

En lettres d'or pour violences systémiques

Pas une question morale

Suprématie blanche rose pâle

Notre industrie du divertissement ne peut

Échapper

Au système de privilèges exacerbés ras-le-bol d'être essentialisée réfléchir à qui détient quoi ?

Qui raconte quoi ?

Qui gagne quoi ?

Qui parle pour qui pour quoi ?

Qui sont les décideurs de télévision ?

Qui sont les directeurs directrices de théâtres ?

Qui sont les distributeurs de films ?

Qui dirige les festivals ?

Des miettes souvent seront distribuées aux Buttes-Chaumont du mépris pour nous calmer

Mais les rôles importants sans préjugés les récits inclusifs bien racontés sans poncifs biais racistes sur ma main peux compter

Noire avant d'être moi je n'échappe pas au cliché plafond de verre même si je ne veux pas

Je vous invite à contacter la brillante  
Marie-France Malonga  
Ses travaux sur la question sont déjà là  
À l'initiative du MeToo dans le cinéma  
Africain  
#mêmepaspeur

Avec Azata Soro ma courageuse sœur ma parole sur la pédocriminalité que  
malheureusement j'ai expérimentée mes travaux mes idées souvent copiées voire exploitées

Systematiquement effacée jamais citée  
Du MeToo du cinéma français  
Actrice française violée trop loin  
Pas imaginé de visa avoir besoin  
Pour être reconnue ici-bas  
Comme victime de ce combat  
Mais rassurez-vous j'ai été violée ici aussi ben  
Oui  
Animateur télé producteur productrice tutti quanti  
Je ne suis pas une exception  
Une triste chaîne de ce maillon  
Faible mais forte courageuse en bataillon  
Je n'ai pas le choix  
Je me le dois  
Le prix à payer est redoutable  
Ma vie déjà précarisée lourd cartable  
Femme racisée je parle j'ai payé  
Mon travail a petit à petit diminué  
Pour finalement plus exister  
Mais moi je ne suis pas une privilégiée

On nous demande inlassablement de parler

Sans jamais être politiquement écoutés

Je ne travaille plus comme actrice je dis non aux rôles stéréotypés je crée et joue ma propre pièce *Mon corps est une révolution* !

Je ne suis plus intermittente parce que je ne fais plus mes heures depuis des années je paie mes prises de parole en étant blacklistée

Je suis menacée de mort parce que j'aide à dénoncer des pédocriminels des agresseurs du métier

Je suis surendettée parce que j'ai dû payer une production pour retrouver ma liberté qui des années après m'a fait virer d'un projet

Je n'ai pas gagné mon procès en tant que victime d'agression sexuelle contre une productrice blanche bourgeoise relaxée pas innocentée

Je n'ai pas pu aller à l'audience en choc et réminiscence de trauma après un an de crises d'agoraphobie quand appelons-la... Paupiette elle était à l'audience accompagnée du gratin dauphinois du cinéma français puis en interview dans un grand magazine moi j'étais avalée par mon canapé en état de crise tétanisée idées de suicide à mes côtés boulimie dégoût de moi-même et autres joyeusetés

Je refuse d'éduquer sans être payée des blancs et blanches bourgeois bourgeoises adultes qui ont accès à des ouvrages sur le racisme la misogynie les différentes oppressions c'est politique tout cela est politique je vous regarde en silence... c'est politique

Écrire c'est mon métier ma passion mais ce texte-là

M'aura coûté des larmes des cris psychiques des insomnies pourquoi ?

Citoyenne je fais mon devoir ça je le dois aux générations qui arrivent après moi déblayer la gravité violente des gravats de ce métier qui m'anime mais des fois est douloureux quand il ne dépend pas de la dynamique interne de ma poésie trauma

Pour Ebony qui à la Star Academy reçoit la merde vomie des racistes ici-bas pour Aya Yseult Nozha Aïssa Camélia Tatiana Sandra Candice Djebri Franck et ceux celles que je ne cite pas

Je hurle lève mon poing arc-en-ciel vers l'au-delà

Je ne fais qu'un constat et compte sur vous déjà

Pour écouter en alliés ça serait un premier pas

Pour ne pas justifier l'horreur systémique de tout cela

Je vous invite à réfléchir à la question des quotas

Qui a permis entre autres à plus de femmes d'être là

Je vous invite à réfléchir à une dynamique positive de casting inclusif avec des personnes dont c'est la problématique pour la mettre en place

Je ne viens pas d'un pays qui s'appelle la diversité

Fourre-tout hypocrite dans lequel on peut tout trouver

Je vous invite à travailler profondément sur les biais racistes avec lesquels vous avez été élevés pour ne plus les perpétuer c'est un travail indispensable je vous invite comme je l'ai fait dès 2019 à travailler sur la question de la réception de la parole des victimes de violences sexuelles dans les différentes productions sachant que notre industrie obéit au droit du travail et ne doit aucunement bénéficier d'un traitement de faveur

Je vous invite à réfléchir à comment imposer au sein des différentes directions des personnes racisées compétentes et à les payer à la hauteur de leur travail je vous invite à chaque fois que vous êtes les seuls blancs et blanches dans une pièce à vous demander où sont les personnes racisées

Où sont les personnes en situation de handicap ?

Je vous invite à vous demander pourquoi de toutes les actrices que vous avez entendues sur la question des violences sexuelles aucune n'était racisée ou si peu et si vous ne perpétuez pas de la violence de la discrimination et de l'invisibilisation sachant que nous femmes racisées sommes plus victimes de racisme sexisme et violences sexuelles où sommes-nous dans cette commission ?

Le prix à payer pour cette parole est tel qu'elles ont plus à perdre qu'à gagner c'est vrai et je les comprends elles ont raison

Je pense à vous mes sœurs nous sommes ensemble

Sur ce sujet lisez impérativement l'article du journal *La Déferlante* des brillantes journalistes Christelle Murhula et Estelle Ndjandjo

Nous victimes de violences sexuelles de

Racisme de sexisme dans notre industrie et

Notre société

Devrions être protégées

Choyées et soulagées

Une partie de moi est morte avec la

Brutalité endurée dans la société et dans

Mon métier

C'est un fait

Cela le sera à jamais

Une tragédie grecque à l'heure d'internet ce poids des abus subis physique psychique cela a un prix à chaque fois effraction ressentie sur l'échelle de Richter en fracas magnitude un milliard de traumas la société devrait me dédommager pour la violence depuis que je suis née au lieu de cela je ne fais que parler parler parler parler et encore parler

Quand la société ne nous écoute pas piétine nos vies nos traumas je paie mes soins psy pas remboursés pas une collectivité de soins c'est délibéré stratégie cynique d'inverser la charge des victimes et bourreaux qui se déchargent

Après ce texte-là je ne parlerai plus

Je l'ai fait tant de fois en vain suis vaincue

Ce n'est pas contre vous c'est pour moi

J'ai miraculeusement réussi à être là

Maintenant je repars en poésie

Celle qui transforme la violence de ma vie

Pendant que nous pleurons sur nos souffrances

Les puissants ironisent produisent gagnent

De l'argent ô douce France

Cher pays de mon enfance

Oui je repars en poésie mon désormais pays

Femme noire survivante du néant morte tellement de fois fantôme vivante devant vous suis-je vraiment là ?

Je ne me tairai plus je ne me tairai pas entendre mon corps pleurer mes larmes laisser hurler apaisée ici-bas révolution trauma chevalière des arts et des lettres récemment nommée

Saute dans ma rutilante armure dorée, siffle mon nuageux fidèle destrier plus jamais peur je ne vais pas m'arrêter Kery l'a déjà dit et je le redis à l'échec pas condamnée

Milliard de fucking étoiles combat à livrer

**M. Abdelhakim Didane, comédien et metteur en scène.** Je suis très heureux et ému d'être là, moi l'enfant de l'un des quartiers les plus pauvres de Marrakech. Je suis comédien, metteur en scène, et écrivain. Aujourd'hui, je viens vous parler non seulement de mon parcours, mais aussi des défis que j'ai rencontrés dans le milieu du théâtre, un secteur qui, en dépit de ses belles promesses, peine encore à refléter la diversité de notre société. Je suis ici pour partager mes expériences et soulever des questions qui, je l'espère, feront avancer le débat sur la représentation et l'inclusion dans la culture en général.

Je suis arrivé en France le 16 septembre 2000, ne parlant pas un mot de français. En parallèle à mes études universitaires, j'ai travaillé dans divers domaines : maçonnerie, restauration rapide, bagagiste à l'aéroport, assistant d'éducation dans un lycée et agent de sécurité, avant d'obtenir un master d'ingénieur mathématicien et d'entamer une carrière

d'ingénieur dans le domaine spatial. Pourtant, un vide intérieur est apparu, me poussant à changer de direction pour me consacrer pleinement à mes passions : le théâtre, le cinéma, l'écriture et la poésie. J'ai intégré le conservatoire de théâtre de Toulouse, où j'ai vécu une expérience intense et enrichissante. Mais rapidement, j'ai compris que mon identité de noir et arabe allait faire face à des murs invisibles, faits de stéréotypes, de racisme et d'invisibilisation. Ce fut un choc, mais aussi une prise de conscience qui m'a poussé à m'affirmer et à m'engager dans une lutte pour une autre vision du théâtre.

Dans ma carrière, j'ai souvent été réduit à ma couleur de peau, à mes origines, comme si c'était le seul prisme à travers lequel on pouvait me voir. On me proposait des rôles stéréotypés de noir ou d'arabe et chaque rencontre semblait ramener cette idée que je n'étais rien de plus qu'un corps sans intellect. Le message était clair : ma présence artistique n'était pas suffisante. On me disait que, pour avancer, il me fallait un partenaire blanc pour légitimer mon travail. C'était une forme d'humiliation qui remettait en cause ma place dans le milieu et en France.

La situation politique actuelle, surtout les dernières élections législatives, ont créé un traumatisme chez beaucoup de binationaux. Du jour au lendemain, nous nous sommes retrouvés réduits à une simple variable d'ajustement électorale, perçus comme non-bienvenus, et souvent considérés comme n'étant pas de vrais Français. Les insultes ont fusé dans tous les sens, la peur et la méfiance aussi. Et quand je me retrouve au théâtre, dans ce milieu où je pensais être en sécurité, j'ai le sentiment que je n'ai ma place nulle part. Le théâtre et le cinéma comme certains médias ont joué un rôle dans cette situation, en invisibilisant les parcours des citoyens issus de la diversité et en se focalisant sur des parcours négatifs.

L'autre frustration majeure est l'essentialisation que l'on fait de notre identité. Être noir ou arabe signifie-t-il nécessairement que je dois jouer les rôles d'Aimé Césaire ou de Kateb Yacine ? On nous conseille souvent des films, des livres, des pièces de théâtre qui parlent de nous sans nous, avec une victimisation et une vision réductrice. Pourquoi ces auteurs sont-ils les seuls représentants de mon identité ? À force, je n'aime plus Aimé Césaire, je n'aime plus Kateb Yacine. D'ailleurs, dans la rue, on m'arrête souvent et on me dit que je ressemble à Fabrice Éboué ou à Kamini, ce qui montre à quel point être noir et avoir des cheveux longs est synonyme d'une appartenance. Ce manque de diversité dans le milieu du théâtre et de la culture réduit l'imaginaire collectif. On me voit comme rigolo, danseur, rappeur, conteur, mais jamais comme comédien, metteur en scène, écrivain. J'ai tout autant le droit d'aimer d'autres auteurs comme James Joyce et de ne pas me voir enfermé dans une case.

Certaines personnes me disaient même de partir vers la Méditerranée, car là-bas des gens comme moi travaillent avec des gens comme moi. Cela m'a souvent donné l'impression qu'on voulait me faire croire que mon seul destin était d'occuper une place dans les quartiers populaires, comme si je ne pouvais pas être acteur de ma propre réussite ailleurs.

À l'heure actuelle, la seule diversité qu'on voit dans le théâtre se résume à l'entretien ménager ou aux agents de sécurité. Lors des événements culturels, je suis souvent le seul noir de la salle, confronté à des regards étonnés, parfois des sourires bienveillants, mais aussi pris pour l'agent de sécurité.

Mes camarades artistes malheureusement ne sont pas sensibles à cette question car ils ne s'aperçoivent même pas du problème de jouer entre blancs devant un public monochrome. Ou ils ne se questionnent pas.

Face à cette réalité, j'ai pris la décision de créer plutôt que de me contenter de dénoncer. C'est ainsi qu'est né le projet *Boxe-Théâtre*, qui ne se limite pas au simple atelier

de théâtre éphémère ou à l'animation socio-culturelle, mais qui a un rôle profond et concret : combler le vide laissé par les théâtres dans nos quartiers et accompagner la professionnalisation des comédiens et comédiennes issus de la diversité. Ce programme est né dans les quartiers populaires, là où beaucoup d'artistes potentiels se sentent invisibles et où les rêves de théâtre sont souvent jugés comme inaccessibles. Nos quartiers regorgent de potentialités, de talents ; encore faut-il les écouter sincèrement, sans fantasmes ni projections réductrices.

Boxe-Théâtre est un espace de création et d'émancipation, où les jeunes artistes peuvent se projeter sans être enfermés dans des rôles préétablis. C'est aussi un moyen de démontrer que chacun, quelle que soit son origine, peut se réaliser sur scène et dans la vie professionnelle.

Ma dernière création, *Syba*, un seul en scène qui traite de la question de la biculturalité et de l'équilibre que j'ai trouvé pour m'épanouir avec mes deux cultures, rencontre un vrai public, un public qui représente la diversité française. À chaque fois que je joue, le public est au rendez-vous, alors que les salles de théâtre sont souvent désertées par les spectateurs issus de la diversité qui ne se sentent pas représentés. Permettez-nous d'échouer pour mieux rebondir, permettez-nous de créer, de prendre des risques sans nous juger. Soyez avec nous, non pas au-dessus de nous.

Je suis convaincu que le théâtre est un outil essentiel d'émancipation et de réussite. Pour moi, tout est théâtre. Le théâtre devrait devenir une matière essentielle, enseignée au même titre que les mathématiques et le français, car il offre des compétences nécessaires dans la vie active. Même pour ceux qui ne souhaitent pas devenir comédiens ou acteurs, le théâtre leur permet d'acquérir des codes de la société. C'est un moyen d'apprendre à s'exprimer, à interagir et à s'épanouir. Les jeunes, souvent prisonniers de croyances limitantes, pensent que le théâtre n'est pas fait pour eux. Mais il peut être l'un des moyens les plus puissants pour élargir leurs horizons et les préparer à affronter la vie avec confiance.

Pour permettre à d'autres comme moi de s'épanouir dans le théâtre, je propose quelques solutions concrètes : tout d'abord, l'intégration de quotas pour garantir une véritable diversité dans les rôles et les productions. Je sais que cela pose un problème car nous n'avons pas le droit de faire de statistiques ethniques. Je le sais, mais ce n'est pas mon problème, nous avons des scientifiques, des sociologues et plein de compétences pour créer un outil qui permette d'intégrer les quotas. Testons plutôt que de laisser ce vide sidérant persister et se transmettre de génération en génération.

La question de la diversité doit être intégrée dans les formations artistiques, en particulier dans les écoles de théâtre et dans des institutions comme Sciences Po, si ce n'est pas encore fait. La création d'un baromètre de la diversité permettrait de suivre la représentation des minorités dans le théâtre et le cinéma, les rôles stéréotypés, ainsi que l'accès aux postes de direction. Il conviendrait aussi d'ouvrir les postes de décision à la diversité, pour enrichir les propositions de projets culturels plus justes pour la société.

Enfin, le cinéma et le théâtre doivent évoluer et cesser de réduire la diversité à des rôles de délinquants, de terroristes, d'agents de sécurité, de victimes ou de personnes à sauver. Nous pouvons aussi être des médecins, des ingénieurs, des ministres, des astronautes, des fins stratèges, des chefs ou même jouer une banale histoire d'amour sans aucune colorimétrie. Il est temps de repenser les récits, pour nous permettre de raconter des histoires qui nous élèvent tous.

Aujourd'hui, je suis plus que jamais déterminé à me battre pour que le théâtre en France devienne un lieu d'expression libre et égalitaire, où chacun, peu importe son origine, puisse trouver sa place. La diversité, la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité sont des mots dans lesquels je crois profondément. Ils ne doivent pas être de simples mots, mais des principes incarnés dans le théâtre, l'art et la culture. Le changement commence ici, avec nous, et il est urgent de bâtir une culture qui soit le reflet de toutes les réalités et de toutes les cultures françaises.

Nous avons tous un rôle à jouer dans cette transformation. Le théâtre, comme toute forme d'art, est avant tout un miroir de la société. Si nous voulons que ce miroir reflète la véritable diversité de la France, nous devons bousculer les habitudes et les mécanismes profondément ancrés.

Je suis une chance pour le théâtre et je ne suis pas éternel. Alors profitez de moi, de mon expérience et de ma joie pour changer les choses.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci à tous les deux pour vos mots si puissants.

Que pourrait faire le législateur pour favoriser les castings inclusifs ?

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** Nous avons commencé à travailler sur cette question avec Aïssa Maïga – je vous invite d'ailleurs à regarder le documentaire qu'elle a coécrit avec Isabelle Simeoni, *Regard noir* – et toutes les camarades de *Noire n'est pas mon métier*, ainsi que des directeurs et des directrices de casting qui se permettaient, quand ce n'était pas incompatible avec l'histoire, d'ouvrir les castings. Mais cela ne fonctionne qu'à un petit niveau. Après trente-deux ans dans cette industrie, j'ai pu voir les choses ne pas bouger ou un petit peu avant de repartir en sens inverse. Si ce n'est pas inscrit dans une loi, les choses ne bougeront pas. Cela a commencé pour les hommes et les femmes, mais ce principe doit aussi s'étendre aux personnes perçues comme non blanches. Nous avons aussi réfléchi à une petite compensation ou plutôt à une incitation destinée aux productions, comme on l'a fait pour les femmes – c'est ce qui s'est passé pour le film de Noémie Merlant dans lequel je joue, *Les Femmes au balcon*.

Ensuite, ne nous écrivez pas des rôles de noirs, d'Arabes et d'Asiatiques : c'est terrible ! Enfin, je dis « vous » mais vous n'êtes pas scénaristes.

**M. le rapporteur Erwan Balanant.** Heureusement que non !

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** On nous invente des prénoms qui font exotiques et diversité. Je m'appelle Nadège parce que ma mère était communiste et que c'était le prénom de l'amoureuse de Lénine. J'ai ainsi vu une Haïssa Diallo, mélange plus ou moins conscient de Rokhaya Diallo et d'Aïssa Maïga. Or les récits que nous avons envie d'incarner sont des récits véritablement universels.

Il faudrait aussi imposer que des personnes racisées soient à la direction de casting et scénaristes. Je posais ces questions tout à l'heure. Qui parle de qui ? Qui regarde qui ? Qui paie quoi ? Nous avons beaucoup réfléchi à ces questions, avec Aïssa Maïga, lors de l'élaboration du livre. Nous avons aussi travaillé chacune de notre côté. Nous avons discuté avec des directeurs et des directrices de casting qui pouvaient nous mettre dans un rôle principal avant d'être stoppés. Si c'est obligatoire ou qu'il y a une incitation, il n'y aura pas le choix. Si cela bouge un petit peu, ce que l'on raconte, qui raconte quoi, les types de rôles ne changent pas. Avec Abdelhakim Didane, on ne se connaît pas, à l'exception de quelques

messages échangés sur les réseaux, et rendez-vous compte des similitudes de nos réflexions, qui sont celles de tous nos camarades qui ne peuvent pas être là. Il faut vraiment que vous nous aidiez. On a besoin de vous. Contactez la passionnante Marie-France Malonga qui a travaillé sur le baromètre de la diversité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Didane, voulez-vous compléter la réponse sur les castings ou sur les quotas ? Que pouvons-nous faire pour changer les choses ?

**M. Abdelhakim Didane.** Je n'ai pas fait beaucoup de tournages, parce que tout ce que l'on me propose est stéréotypé. Toutes les semaines, je reçois un appel de jeunes scénaristes, metteurs en scène ou réalisateurs pour me proposer un rôle stéréotypé, alors que la jeunesse est censée nous montrer la lumière.

S'agissant des quotas, il faut une loi. Il faut exiger que l'on soit respecté, tout simplement. Peut-être que les subventions accordées aux théâtres devraient être conditionnées à une forme de résultat autour de la diversité. On ne peut pas donner de l'argent à des théâtres qui vont bénéficier d'une subvention pour leur travail autour de la diversité, alors qu'ils se contenteront d'une semaine de la diversité. Pour cette semaine-là, tout le monde se jette sur moi, parce que, comme je le dis souvent, je suis le seul comédien noir et arabe dans tout Toulouse.

**M. le rapporteur Erwan Balanant.** Merci pour vos témoignages et la puissance de vos deux textes. Alors qu'il semble très difficile d'entrer dans votre milieu artistique, j'imagine combien cela ne peut que l'être davantage pour quelqu'un qui est racisé. Je suis issu de la province. J'ai connu ce que c'était de venir d'ailleurs, un autre ailleurs, plus simple pour ceux qui me recevaient. Sur une échelle de 1 à 100, ma difficulté pour entrer dans un système était peut-être à 2, quand vous devez être à 100. J'ai dit à la Cinémathèque que le monde du cinéma était plein d'entre-soi et qu'il était extrêmement difficile d'y entrer. Nous devons réfléchir à la question des quotas. Il a bien été décidé un jour d'instaurer la parité en politique. Faut-il des quotas ? Des bonus ? Le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) en a créé un pour les films qui intègrent autant de femmes que d'hommes dans les postes d'encadrement de leur équipe de tournage. Il faut réfléchir à ces sujets sans tabou, parce qu'on ne peut pas se passer de votre talent.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Didane, vous avez parlé de l'interdiction des statistiques ethniques, l'argument avancé pour ne pas progresser sur le sujet. Les quotas renvoient à un comptage. Avez-vous des réflexions sur ce point ?

**M. Abdelhakim Didane.** Je ne suis pas favorable non plus aux statistiques ethniques. En revanche, pour les quotas, nous sommes assez intelligents pour trouver d'autres paramètres. En tant que statisticien, je pense qu'il est possible de calculer des moyennes de la diversité. En plus du volet financier, on pourrait aussi prendre en compte l'avis du public, qui doit être sensibilisé à cette question et qui viendrait commenter les spectacles sous l'angle de la diversité. Mon article du *Nouvel Obs* aura permis au moins une chose : que des gens me disent qu'ils ne savaient pas, qu'ils vont au théâtre toute l'année et qu'ils n'avaient jamais fait attention à cette question. Mes collègues ne se rendent pas compte non plus que, lors d'une création collective, petit à petit, je me retrouve à l'écart, petit à petit, je suis réduit au silence, petit à petit, je suis réduit à un corps sur un plateau. Ces quotas – ou tout autre nom qu'on leur donnerait – pourraient être une solution.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avec un objectif de résultats.

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** C'est d'une très grande hypocrisie et d'une grande violence de prendre l'argument selon lequel il va falloir compter. C'est ce que l'on avait reproché à ma chère Aïssa Maïga quand, ironiquement, elle avait compté les noirs dans la salle aux Césars et qu'ils étaient – 7. Cela rejoint ce que vous disiez : cette industrie est bourgeoise et blanche. Nous sommes les petits cailloux qui grattent les chaussures des puissants qui ont envie d'être entre eux. Être ici n'est pas rien pour nous – je le dis sans le moindre romantisme. Ce que l'on est en train de vous dire a une répercussion. C'est encore une histoire de patriarcat, camarades ! Comme la norme est censée être blanche et mâle...

**M. le rapporteur Erwan Balanant.** Je suis mal barré !

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** Pas mal ! Vous voyez que vous pouvez écrire !

Tout à l'heure, vous faisiez un petit parallèle entre nos situations. Je vous arrête tout de suite : ce n'est pas du tout pareil.

**M. le rapporteur Erwan Balanant.** J'ai dit que ce n'était pas pareil !

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** Certes, mais vous avez quand même fait le rapprochement. En fait, je ne suis jamais moi-même. Je suis française, je suis née ici et on me reproche tout le temps d'être quelque chose que je ne suis pas. Je ne comprends même pas, en réalité, ce que je suis censée être.

Là où nous avons besoin de vous, c'est que rien ne bougera sans une incitation – le terme de « quotas » pique. Nous avons fait un état des lieux, humblement, car ce n'est pas notre métier. Des outils existent, dont Marie-France Malonga a parlé. Nous, nous ne sommes que des emmerdeurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il me semble tout à fait possible de créer des incitations. Cela existe pour les femmes, cela peut donc bien exister pour d'autres types de discrimination. Je voulais comprendre ce qu'il y avait pour vous derrière cette idée des quotas : en réalité, il s'agirait de dessiller la société sur la blancheur du milieu.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vos propos sont très importants dans le cadre de cette commission d'enquête, qui peine à refléter l'ensemble des violences et leur intersectionnalité. Nous avons bien conscience qu'il est toujours plus difficile de rendre l'oppression raciste visible.

Dès que l'on parle de quotas, il y a de l'hypocrisie, certains demandant comment faire pour compter dans la mesure où les statistiques ethniques sont interdites. Or nous sommes tous capables de dire si la diversité est représentée ou non dans un collectif. La question ne porte pas sur les identités qu'il faudrait comptabiliser mais sur les représentations que l'on peut en avoir. Il arrive d'ailleurs qu'une personne d'une origine donnée ne soit pas perçue comme telle, parce que son nom ou sa couleur de peau ne correspondent pas, parce qu'elle occupe une place dans la société qui fait que l'on oublie son origine. Plutôt que de fixer des quotas, une piste pourrait consister à objectiver nos représentations au moyen d'enquêtes auprès du public pour lui demander s'il se sent représenté par le monde de la culture.

Vous soulevez par ailleurs un autre sujet qu'il ne faut pas occulter : celui de la liberté et de la qualité de la création. Les quotas seuls ne suffisent pas : il faut aussi s'interroger sur les moyens que l'on accorde à la création soutenant la diversité, faute de quoi on est condamné à reproduire des stéréotypes et l'on met en difficulté les personnes racisées, qui se retrouvent à jouer dans des spectacles moins bons et moins mis en avant. Soutenir la diversité, ce n'est

pas seulement partager l'espace : il faut aussi lui donner les moyens de faire de l'art, perçu et valorisé comme tel.

La question du soutien me tient à cœur. On a l'impression que les personnes les plus engagées sur le sujet de la diversité dérangent. Des groupuscules en viennent à s'organiser contre tel ou tel spectacle, parce qu'ils les dérangent dans leur blancheur et qu'ils les trouvent trop engagés. Attendez-vous des pouvoirs publics un signe fort, qui permettrait d'assurer aux artistes qu'ils peuvent prendre des risques sur ce sujet sans craindre de déranger et qu'ils seront soutenus en cas d'agression ?

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** Lors du spectacle *Carte noire nommée désir* de Rébecca Chaillon au Festival d'Avignon, deux actrices racisées ont été agressées par des spectateurs blancs parce qu'ils n'aimaient pas ce qu'ils entendaient. C'était d'une très grande violence ; l'une des actrices a d'ailleurs eu besoin de temps avant de revenir jouer le spectacle.

Je ne veux pas être pessimiste mais c'est comme si nous subissions un empêchement d'être et de créer comme on en a envie. Nous avons tous et toutes été élevés dans une société raciste, avec des biais racistes. Nous sommes supposés, avec nos corps, être à un certain endroit. Quand ces spectateurs voient plein d'actrices noires critiquer la société dans le spectacle de Rébecca Chaillon, cela ne leur va pas et leur réaction est d'une violence incroyable – il est rare que cela se produise dans d'autres types de spectacles.

Rébecca Chaillon a créé un spectacle exceptionnel qui reflète ce que nous vivons en tant que personnes racisées. Le miroir ainsi tendu était insupportable pour ces spectateurs. Leur réaction a consisté à presque tuer les actrices, c'est-à-dire à décider que leur corps n'en est plus un et que l'on peut en faire ce que l'on veut – toucher les parties génitales, frapper, tirer les cheveux, etc. Moi-même, à mon petit niveau, j'ai vécu des choses extrêmement violentes, au théâtre comme à la télévision. Je pense qu'il faut anticiper : dès lors que des acteurs et actrices racisés sont présents dans un spectacle, dans un film ou dans une série télé, il faut leur assurer une protection, même si je ne sais pas sous quelle forme.

J'aimerais également revenir sur le cas d'Ebony, candidate à la Star Academy. Il s'agit d'une émission bon enfant ; des jeunes sont enfermés dans un château où on les voit se brosser les dents et apprendre à chanter et à danser. L'année dernière, Candice, jeune femme métisse et Djebril, jeune homme maghrébin, avaient reçu des insultes particulièrement violentes, qui avaient été minimisées à l'intérieur de la Star Academy. Cette année, cela s'est reproduit avec Ebony, qui est noire, jeune, belle, gentille et chante super bien – la quintessence de tout ce qui est insupportable. Il y a Franck également, un jeune homme noir. Ils ont reçu des photos de singe, des insultes. Cette fois-ci, la Star Academy a réagi en dénonçant la violence mais le mot « racisme » n'a pas été prononcé. Des collectifs viennent de porter plainte.

La Star Academy, une émission *mainstream* un peu ennuyeuse, déclenche un niveau de violence incroyable. Cela continue grâce à ma camarade Firmine Richard, qui a dénoncé sur TF1 le fait que les départements d'outre-mer ne pouvaient pas voter, sans que l'on sache pourquoi. Ce sera possible pour la finale qui opposera Ebony à Marine, et certains en viennent maintenant à parler d'un complot parce que les Antilles pourront voter.

Si je parle de cela, c'est parce qu'on a atteint le même degré de violence que quand Camélia Jordana avait parlé des violences policières ou quand Aïssa Maïga s'était exprimée lors de la cérémonie des César. Elles sont toutes deux mes amies, et je ne pouvais plus regarder les réseaux sociaux tellement j'étais opprimée. Que se passera-t-il quand cette jeune femme retrouvera son téléphone ? Même si je connais son père et si je sais que sa famille la protégera,

je me demande comment cela se passera pour elle. La protection est donc un véritable problème. Ce n'est pas une vue de l'esprit : oui, nous sommes menacés quand nous apparaissions dans un espace qui n'est pas supposé être le nôtre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est le principe même de la discrimination : ça ne va jamais, soit c'est truqué, soit c'est illégitime. C'est une manière de dévaloriser les personnes mais aussi de leur faire perdre confiance, de les amener à douter de leurs qualités propres. C'est le moteur de la discrimination.

**M. Abdelhakim Didane.** Quand on s'expose, on sait qu'il y aura des répercussions. On m'a dit que j'allais me fermer les portes de ce milieu, mais elles peuvent bien se fermer : elles sont invisibles pour moi, elles n'existent pas.

Si l'on veut changer les choses profondément, il faut s'interroger sur la société que l'on souhaite. Il faut profiter de la période assez spéciale dans laquelle nous nous trouvons pour créer ensemble, rebattre les cartes et redéfinir ce que l'on veut vraiment dans notre société, afin de donner un sens aux mots « diversité » et « démocratie ».

Beaucoup de gens ne sont pas d'accord avec moi quand je parle de diversité. Pour moi, la diversité, c'est la France ; celle-ci est simplement amputée de certains d'entre nous, amputée de nos talents. La diversité et le vivre-ensemble m'ont tellement surpris, quand je suis arrivé en France, que cela m'a donné envie de m'exprimer. La liberté d'expression française, que je n'ai jamais eue quand j'étais au Maroc, les bibliothèques que je n'ai jamais eues quand j'étais au Maroc, toutes ces choses que je trouve belles en France, j'ai besoin qu'on les mette en commun et qu'on construise sur cette base de nouvelles générations plus justes et plus équitables.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le manque de rôles modèles dans le milieu de la culture fait que certains enfants de la République racisés n'osent pas embrasser cette passion, parce qu'ils se sentent illégitimes. Combien se disent que ce n'est pas pour eux, parce qu'ils sont noirs ou maghrébins ?

Les grandes écoles intègrent peu de personnes racisées, et peu de personnes de province, également. Le monde de la politique a tout de même réussi à progresser – en ce moment même, c'est une femme noire qui préside la séance de l'Assemblée nationale. Cela passe aussi par les écoles : il faut y faire entrer plus d'étudiants venant des quartiers. Cela s'est fait à Sciences Po grâce non pas à des quotas mais à quelque chose qui s'en rapprochait fortement. Quelles seraient selon vous les solutions ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour compléter cette question, y a-t-il des cours de théâtre partout ? L'accès au théâtre est-il universel ?

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** À mon époque, quand j'étais au conservatoire de Créteil, c'était le cas. Ma mère métisse, intellectuelle et féministe, et ma grand-mère, qui l'était également, m'ont donné les clefs. Quand, à 9 ans, j'ai dit à ma mère que je voulais être actrice, elle m'a dit : « *Vas-y, fonce ! Si tu te plantes, tu te relèves et tu feras autre chose.* »

Chaque année, avec mon mari, nous allons dans un quartier populaire et défavorisé de Chambéry, dans une maison de l'enfance, où une amie organise des activités d'immersion culturelle. Nous proposons de la musique, du théâtre et des arts plastiques à une population qui n'a jamais accès à l'art parce que personne ne vient jamais dans ces quartiers. Je suis très fière d'eux : j'ai travaillé un été, pendant une semaine, avec un jeune homme qui voulait

devenir acteur. Nos échanges lui ont donné de la force et il a intégré une école de théâtre à Paris.

Il faut qu'on arrive à aller dans des espaces qui ne sont pas occupés par l'art et la culture, afin de casser le déterminisme social. Chaque année, nous montons un spectacle et, à la fin, je parle avec les parents et les enfants. Je leur explique mon parcours pour leur montrer qu'on est capable de devenir comédienne même quand on vient de Créteil et que sa mère n'est pas Catherine Deneuve – Dieu merci ! Cela permet de planter une graine, de faire prendre conscience que c'est possible. Même si la personne décide faire autre chose de sa vie, c'est indispensable, parce que le théâtre sauve des vies. C'est pourquoi j'ai à cœur d'aller dans les quartiers dits populaires.

Je suis retournée récemment dans mon collège. Cela m'a brisé le cœur : mon quartier est devenu un ghetto. Quand j'ai expliqué à ces jeunes que je venais d'ici et que la semaine précédente j'étais au Festival de Cannes, ils ne pouvaient pas croire que je vienne du même collège qu'eux. À la fin de l'échange, ils ont pris conscience qu'ils pouvaient le faire eux aussi. Notons au passage qu'ils n'avaient pas eu de cours de français depuis six mois, alors qu'ils sont en troisième.

L'audition est suspendue de dix-sept heures à dix-sept heures cinq.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** L'affaire Ebony fait écho à ce qu'ont pu subir Aya Nakamura et d'autres, souvent des femmes noires, c'est-à-dire du harcèlement et des accusations : elles ne chanteront jamais assez bien, ne seront jamais assez élégantes, etc. C'est une sorte de péché originel : elles sont perçues comme dangereuses dès lors qu'elles sortent de leur place.

Ebony a été décrite comme arrogante, dépourvue d'émotions, ne sachant pas créer de l'empathie avec le public. Or ce n'est pas une question d'empathie mais de difficulté du public à se projeter et à se reconnaître dans une femme noire. Ce faisant, il rejette sur les femmes noires la responsabilité de sa propre incapacité à se projeter. J'ai lu qu'Ebony clivait. C'est une expression que l'on entend beaucoup quand on met des sujets féministes sur la table : ce n'est pas le sexisme qui clive, mais le féminisme. J'ai l'impression que c'est encore plus vrai pour les femmes racisées, parce qu'elles renvoient à des formes de domination que l'on n'a pas envie de voir contestées.

J'aimerais avoir votre avis également sur l'engagement politique dans le monde culturel. M. le rapporteur a cité Mme Nadège Abomangoli, première femme noire vice-présidente de l'Assemblée nationale : elle pourrait raconter le harcèlement spécifique dont elle fait l'objet, qui s'apparente à un déni du droit des femmes noires à avoir un engagement politique. Vous n'êtes pas très nombreux et nombreuses à avoir accepté de venir témoigner devant cette commission d'enquête : qu'est-ce que cela coûte, dans le monde de la culture, d'afficher le projet politique de changer la société à travers la culture ?

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** La misogynie est féroce ! Il est intéressant de noter que l'on reproche à Ebony l'inverse de ce que l'on reprochait l'année dernière à Candice. Ce n'est donc pas ce que la personne est qui est en cause – les gens ne la connaissent d'ailleurs pas – mais leur profond racisme : elle ne doit pas être là quand ils allument la télévision le soir, son corps et sa voix dérangent. De plus, ces mêmes personnes font la comparaison avec un autre candidat noir, Franck : la preuve qu'ils ne seraient pas racistes, c'est qu'ils aiment bien Franck ! En fait, misogynie, sexisme et racisme, tout est mélangé.

Le plus incroyable, c'est que parmi ces *haters* – appelons-les des cons, tout simplement – qui s'expriment sur les réseaux sociaux, il y a notamment des femmes blanches de plus de 50 ans qui se sont rencontrées sur Facebook et ont créé des groupes WhatsApp où elles publiaient des collages de photos de singe pour s'en prendre à *Ebony*. J'entendais les mêmes propos quand mon personnage est arrivé dans *Plus belle la vie* : « *Pourquoi une commissaire noire, vous vous croyez aux États-Unis ?* » Il y avait toujours quelque chose qui n'allait pas : mes tresses, mes cheveux... En fait, c'était mon corps dans cet espace qui leur posait un problème : je ne devais pas être là. Heureusement, il y a des commissaires noirs – ils m'adorent, d'ailleurs !

Concernant l'engagement, je suis à l'initiative du MeToo dans le cinéma africain, en 2019. J'ai parlé de la pédocriminalité dont j'ai été victime mais, à chaque anniversaire MeToo, on ne parle jamais de moi. C'est mon amie Rokhaya Diallo qui m'a fait remarquer que je n'étais jamais représentée. C'est pour cela que j'ai dit, sur le ton de l'humour, que j'avais été violée trop loin mais que, rassurez-vous, j'avais été violée ici aussi ! En fait, c'est comme si on ne devait jamais être là.

Pour moi, c'est même la double peine : d'un côté, je suis blacklistée – très beau terme ! – et je ne travaille plus parce que je prends la parole et, de l'autre, les camarades blanches, à l'exception de certaines, ne m'intègrent pas dans la lutte. C'est gravissime : cela signifie que, même dans les milieux politiquement engagés, les biais racistes sont là. Ce n'est pas parce qu'on est une femme féministe blanche qu'on n'est pas raciste.

De plus, on a vraiment voulu m'écraser. Ayant été agressée sexuellement par une femme blanche, une productrice qui connaît tout le monde, j'ai eu l'outrecuidance d'aller porter plainte. La violence que j'ai alors ressentie était incroyable ; je n'avais déjà pas beaucoup d'amis dans le métier mais cela a vraiment permis de faire le nettoyage. Ils ont voulu me tuer mais cela n'a fait que stimuler ma créativité. Je me suis dit : « Fais ton projet ! » Au lieu de me tuer, cela m'a réveillée et je suis tellement heureuse d'avoir créé cette pièce. Je n'ai pas envie d'intégrer à tout prix un groupe qui ne veut pas de moi. Je veux consacrer mon énergie à créer avec des jeunes, je veux leur donner de l'espoir, je veux les éveiller.

Nous sommes très heureux de venir ici pour en parler mais, pendant que nous sommes là, d'autres sont en train de gagner de l'argent ailleurs. Cette stratégie vise à nous empêcher de gagner notre vie. Pour ma part, je suis surendettée alors que je travaille depuis trente-deux ans, que j'ai eu des rôles principaux : je devrais être à l'aise financièrement. Mais j'ai dit non au système, j'ai dit non à un producteur qui a voulu m'écraser, et j'ai dû payer 12 000 euros pour quitter une pièce. Moi, petite actrice, j'ai dû payer 12 000 euros à un type richissime et qui, un an après, m'a fait virer d'une pièce. Parce que j'ai osé dire non, je me suis retrouvée face à une véritable mafia. Seulement voilà : j'ai été élevée par deux féministes. Je suis donc encore debout – surendettée, mais debout !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous nous expliquer cette histoire des 12 000 euros ? Votre contrat prévoyait des dommages et intérêts en cas de rupture, c'est cela ?

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** J'ai voulu partir de cette pièce parce que j'y avais vraiment vécu l'horreur, le harcèlement sexuel, le racisme. Parallèlement, comme cela arrive souvent dans notre métier, j'ai réussi un casting pour tenir le rôle principal dans une série. Je suis donc allée voir le producteur – je tairai son nom – et la metteuse en scène pour les informer de mon départ et leur proposer qu'une de mes amies, Sandra Nkaké, une formidable actrice et chanteuse, me remplace au pied levé, évitant ainsi l'arrêt du spectacle. Ils ont refusé que je parte. Le souvenir en est encore douloureux : après un mois de harcèlement qui m'avait

plongée dans un état de stress très important, ils ont fini par accepter, à condition que je leur paye 12 000 euros pour casser le contrat. Il s'agit d'un très grand producteur français et d'une metteuse en scène elle aussi puissante. Ils ne voulaient pas que je parte : ce n'était pas une question artistique mais une question d'argent.

Je suis donc partie avec pertes et fracas en payant 12 000 euros à un producteur richissime, prétendument pour payer de nouvelles affiches. Ils n'ont pas voulu que mon amie Sandra Nkaké me remplace. Les musiciens et les autres acteurs ont eu beau me soutenir, ils ont dit non. Évidemment, il n'y a pas eu de nouvelles affiches et, pour me punir, la jeune femme qui m'a remplacée a fait le journal de France 2 en prime time, alors que je n'avais jamais fait la moindre promo. Puis, un an après, ce producteur m'a fait virer d'un spectacle quand il a su que j'avais été recrutée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans un spectacle qu'il produisait ?

**Mme Nadège Beausson-Diagne.** Pas du tout. Comme il présentait une émission de télévision à une heure de très grande écoute, quand il parlait d'un spectacle dans lequel je jouais, il citait toutes les personnes qui en faisaient partie, mais il ne disait jamais mon nom.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Didane, vous avez créé votre propre compagnie. Avez-vous trouvé facilement de quoi la faire travailler ? Comment cela s'est-il passé ?

**M. Abdelhakim Didane.** J'ai créé la compagnie Draoui Productions parce que les seuls rôles que l'on me proposait, à la sortie du conservatoire, étaient stéréotypés. J'ai donc décidé de développer mes propres projets. Mon premier spectacle était un seul en scène. J'ai dû travailler tout seul, produire tout seul, mettre en scène tout seul parce que je voulais conserver la maîtrise de mon spectacle et ne pas dépendre d'une tutelle blanche. Il a vraiment fallu se battre pour diffuser un spectacle comme *Syba*, que j'ai joué une vingtaine de fois à Toulouse, et il est encore plus compliqué de sortir de Toulouse. Il est très difficile de pouvoir jouer, tout simplement – je dois être le seul comédien qui représente la diversité en Occitanie. J'ai un spectacle que j'estime très fort et qui mérite d'être diffusé un peu partout, mais je me retrouve coincé à Toulouse.

Je n'ai jamais reçu d'aide à la création de la DRAC (direction régionale des affaires culturelles). Je viens de faire une demande d'aide pour un nouveau spectacle, qui s'appelle *Je suis un homme, je suis inapte*. Il traite de la question de la masculinité, de la virilité, ce fardeau qui me pèse en tant qu'homme car je le trouve toxique. C'est une question que je pensais universelle mais, à chaque fois que je l'évoquais, j'avais l'impression que ce n'était pas à moi d'en parler et que ce sujet était plutôt réservé aux blancs. Il fallait que je parle de ma propre masculinité sous l'angle de l'origine, de la couleur. Or j'ai envie de faire quelque chose qui me correspond. Je vis en France depuis vingt-quatre ans, soit plus longtemps que je n'ai vécu au Maroc. Je connais les deux cultures et je sais combien il est dur de se rendre compte, en tant qu'homme, qu'on est mal éduqué. Voilà pourquoi je voulais créer ce spectacle.

Si nous n'avons jamais reçu d'aides, nous sommes en revanche très suivis en matière d'action culturelle dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Nous sommes en effet accompagnés par toutes les instances toulousaines, qui trouvent nos projets innovants. Je rencontre beaucoup de jeunes qui me disent avoir envie de faire du théâtre après m'avoir vu jouer, parce que je leur ressemble, et qui ne savent pas comment faire. Je les envoie vers des écoles, des réalisateurs, mais eux-mêmes les renvoient vers moi parce que je suis apparemment le seul qui peut les comprendre.

J'aime beaucoup travailler avec les jeunes. Nous animons presque cinq ateliers par semaine dans des collèges. Nous intervenons aussi en ruralité pour permettre à des gens

éloignés de la culture de s'en rapprocher. Surtout, on ne leur apporte pas la culture, on va la chercher, car on y trouve des cultures et des langues très riches – je travaille avec des allophones, ce qui me touche et m'apprend énormément. Je m'enrichis avec cette transmission qui me permet de raconter des histoires. Nous travaillons avec des lycéens, que ce soit dans le centre-ville ou à la marge, c'est-à-dire dans les QPV. Le problème, c'est que nous réussissons à amener des personnes des quartiers dans les salles de théâtre toulousaines mais que cela ne fonctionne pas dans l'autre sens : les gens du centre ne viennent pas voir les gens de la marge. Notre objectif est donc de créer des ponts, des connexions entre ces territoires.

Je voulais aborder également la question technique. Je me sens démuni à chaque fois qu'une maquilleuse me dit qu'elle ne sait pas quoi faire avec ma peau ou mes cheveux. Cela me tétanise avant même de tourner une scène. Je trouve hallucinant que l'on ne puisse pas travailler sur ce point. Il en va de même pour les lumières : on me dit souvent qu'on n'a pas de lumière convenant à ma peau, ou alors on me propose une lumière chaude parce que cela va avec le désert, avec le folklore. Or je suis metteur en scène, j'ai ma propre vision de la lumière et j'ai envie de créer des choses avec ça. Mais souvent on est démuni, on ne dispose pas de moyens techniques, dans le théâtre et le cinéma, qui correspondent à la population.

Grâce au projet *Je suis un homme, je suis inapte*, nous avons réussi à professionnaliser deux comédiens issus de la diversité. Je suis vraiment fier parce que c'est un parcours très dur. Nous travaillons d'arrache-pied, souvent sans être payés, pour accompagner des personnes en demande – il faut leur apprendre les codes du théâtre, leur apprendre à se présenter, parce que c'est compliqué.

Nous travaillons également dans le quartier Papus, qui est déserté par tous – cela ne concerne pas que la culture : à part notre théâtre, il n'y a qu'une salle de boxe. Nous avons créé un festival qui s'appelle « Map ton Papus ». Il s'agit d'organiser des rencontres culturelles entre professionnels, entre le centre-ville et la marge. Cette année, nous allons créer un opéra urbain qui mélange tous les opéras. Nous travaillons beaucoup dans les quartiers et j'en suis vraiment fier et heureux.

Un autre problème concerne les scènes conventionnées, les scènes nationales. Pour ma part, j'ai envie d'être directeur de théâtre et je souhaite inciter des gens à le devenir également. Je n'ai pas envie que l'on me voie uniquement à l'entrée du théâtre. Souvent, je me fais contrôler devant les théâtres, alors que les autres ne le sont jamais. Il faut donc mettre en place un travail de profondeur, qui respecte la liberté de création. Nombre de processus de création doivent être changés. Quand je travaille avec une équipe et qu'elle me voit uniquement par ma couleur, c'est qu'il y a déjà un problème.

Il faudrait que l'on commence à s'interroger sur la diversité, comme on le fait pour le genre et pour l'égalité homme-femme. Il y a un travail de profondeur à faire, tant à l'école qu'au cinéma. Les films dans lesquels on voit le plus de diversité sont aussi ceux qui véhiculent le plus de négativité, d'agressivité et de violence. Les films doivent changer de récit, comme le théâtre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie beaucoup pour vos mots. Nous avons entendu votre message selon lequel le changement peut passer par les propositions que nous ferons dans ce rapport et surtout par les lois qui en découleront.

\*

\* \*

**62. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Ekaterina Ozhiganova, présidente de l'association Model Law, et Mme Juliette Halbout, avocate au Barreau de Paris, M. James Chabert, président de l'association Casting info service, M<sup>e</sup> Michael Indjeyan Sicakyuz, avocat, et M. Valentin Senez, membre de la commission Jeunes de l'association (jeudi 23 janvier 2025)**

**M. Erwan Balanant, président.** Nous achevons nos auditions du jour en nous intéressant au secteur de la mode, en recevant Mme Ekaterina Ozhiganova, présidente de l'association Model Law, accompagnée de Maître Juliette Halbout, avocate au barreau de Paris ; M. James Chabert, président de l'association Casting info service et du syndicat des mannequins professionnels associés à Paris, accompagné de Maître Michael Indjeyan Sicakyuz, avocat à la Cour et de M. Valentin Senez, membre de la commission Jeunes de l'association.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le domaine du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, mais aussi de la mode et de la publicité. Ces secteurs partagent hélas beaucoup de facteurs de risques avec celui du cinéma et du spectacle vivant. Nous souhaitons vous entendre dresser un premier état des lieux des violences dans le secteur de la mode.

Cette audition est ouverte à la presse et elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Ekaterina Ozhiganova, Maître Juliette Halbout, M. James Chabert, Maître Michael Indjeyan Sicakyuz et M. Valentin Senez prêtent serment.)*

**Mme Ekaterina Ozhiganova, présidente de l'association Model Law.** Je vous remercie de m'avoir convoquée en ma qualité de présidente et fondatrice de l'association Model Law devant votre commission d'enquête relative aux violences commises dans divers secteurs culturels, notamment celui de la mode. Je me réjouis que Maître Juliette Halbout, avocate au barreau de Paris et membre historique de l'association où elle intervient en qualité d'experte juridique, soit à mes côtés.

Model Law est la première association française de défense des droits des mannequins. Créée en décembre 2017, elle a pour objet de réunir, de soutenir et de défendre les mannequins qui exercent leur activité en France, ainsi que de promouvoir un comportement professionnel éthique dans le milieu de la mode. Notre association s'est développée car il n'existait pas en France de structure fournissant des informations et un accompagnement juridique, économique ou social adapté aux mannequins. Pourtant, l'industrie de la mode occupe une place très importante dans l'économie et le capital symbolique français.

Nous avons rédigé en 2017 un manifeste fondé sur notre expérience du métier. Signé par plus de 300 acteurs du milieu, il est disponible en langues française et anglaise et il est consultable sur notre site. Il nous semble primordial que les mannequins et ceux qui veulent le devenir connaissent les aléas de la profession. Voilà pourquoi nous menons un travail sur le terrain avec des mannequins, des professionnels du luxe et diverses institutions. Nous

apportons une aide juridique grâce au concours d’avocats exerçant au barreau de Paris et d’un pôle d’aide juridique gratuite créé par un partenariat lancé en 2020 avec la clinique juridique de l’école de formation du barreau de Paris. Nous assurons également une mission éducative en participant à divers séminaires et formations au sein des grandes écoles et des universités, à destination de futurs travailleurs de la mode mais aussi des professionnels du droit. Nous conduisons un travail de recherche et d’analyse aux côtés de l’anthropologue et autrice du livre *Le plus beau métier du monde*, Giulia Mensitieri, et de Nikolett Bogár, ancienne mannequine internationale et autrice du livre *The Fashion Industry and Eating Disorders : The Dangers of the Catwalk*, qui vient de soutenir sa thèse portant sur les facteurs de risque de développement de troubles de comportement alimentaire chez les mannequins. Enfin, nous souhaitons sensibiliser le public, par le biais des médias ou d’interventions publiques comme celle que nous avons faite auprès de la délégation aux droits des femmes et à l’égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat.

**M. James Chabert, président de l’association Casting info service et du syndicat des mannequins professionnels associés à Paris.** L’association que je préside, Casting info service, a été créée en 1999 avec un ami comédien, William Duvall, sous le nom de « Stoppons les arnaques au casting ». Elle a pour but de dénoncer les voyous du spectacle.

Je préside également le syndicat des mannequins professionnels associés, non affilié à Force ouvrière (FO). J’ai repris les rênes du syndicat des mannequins en 2004, à la suite du décès de Mme Servane Cherouat. Ce syndicat se trouvait dans un état végétatif. J’ai, dans un premier temps, inscrit le syndicat à la Fédération des arts, du spectacle, de l’audiovisuel et de la presse (FASAP) avant de le désaffilier. Il y a deux syndicats des mannequins professionnels associés.

Notre objectif est de défendre les mannequins et tous les acteurs des métiers du spectacle : nous tentons de nettoyer les écuries d’Augias depuis vingt-six ans. J’ai 52 ans, cette mission représente une vie pour moi. Nous effectuons des signalements précis sur le fondement de l’article 40 du code de procédure pénale. Nous déposons également des plaintes, afin que des procès aient lieu : nous avons soulevé de nombreux cas, mais seuls dix procès se sont tenus en vingt-cinq ans.

Je suis accompagné d’un avocat devenu un ami, Maître Michael Indjeyan Sicakyuz, et de Valentin Senez, membre de la commission Jeunes de notre association, qui vous racontera son histoire.

En 1999, au début de notre existence, les mannequins se trouvaient sur le devant de la scène ; ils étaient très médiatisés et une série télévisée très sympathique leur était consacrée. Avec l’avènement de la télé-réalité, tout le monde a voulu son quart d’heure de gloire. De nombreuses arnaques se sont montées, vague par vague, l’escroquerie financière étant souvent, mais pas toujours, un marchepied pour les agressions sexuelles et le viol. Il n’y a pas de « tous pourris » dans le milieu du spectacle, certaines personnes y évoluent pour de bonnes raisons, mais ce n’est pas le cas de tout le monde.

Les débutants n’entrent dans aucune case, mais il faut en parler et j’évoquerai des cas précis. Les passerelles entre le mannequinat et les autres métiers du spectacle sont nombreuses.

**M. Valentin Senez, membre de la commission Jeunes de l’association Casting info service.** Je tiens à vous remercier pour votre invitation, d’autant que je n’aurais jamais pensé témoigner un jour devant les députés à l’Assemblée nationale.

Je m'appelle Valentin Senez. En 2015, je venais d'avoir 21 ans et j'habitais dans le Nord de la France. J'étais étudiant en deuxième année de droit. Mon oncle Patrice m'a offert un *book* de photos car il savait que je rêvais secrètement d'être acteur. Je ne connaissais rien au monde du cinéma, si ce n'est qu'il était difficile d'y entrer. J'ai été le premier étonné quand un après-midi – je m'en souviens comme si c'était hier –, mon oncle m'a appelé pour me dire que mon *book* de photos avait été repéré par le directeur d'une agence artistique de Paris, par ailleurs agent de Jean-Claude Van Damme, de Sylvie Vartan et de tant d'autres. J'étais au comble du bonheur lorsqu'il m'a dit que le rendez-vous avait lieu dans deux jours, dans les beaux quartiers de Paris, dans le 16<sup>e</sup> arrondissement. Je me souviens encore de mon arrivée dans la capitale : il faisait chaud et j'étais stressé de rencontrer cet homme important du monde du cinéma. Je n'avais néanmoins pas peur, car j'étais avec mon oncle. Je me suis dit que le destin faisait bien les choses.

L'agence se situait dans un immeuble haussmannien de la célèbre avenue Pierre I<sup>er</sup>-de-Serbie. Lorsque la porte du bureau s'est ouverte, mon oncle est entré en premier et j'ai tendu ma main moite en tentant de montrer que je n'étais pas impressionné de me trouver là alors que je l'étais. À l'intérieur, tout était comme je me l'étais imaginé : des photos de star du cinéma étaient accrochées au mur, à ma gauche, un bureau débordait de documents et, à ma droite, deux canapés se faisaient face près d'un écran géant. J'ai été surpris que l'agent nous reçoive dans les fauteuils. Patrice a pris la parole sur un ton d'homme d'affaires que je lui connaissais : lui n'était pas intimidé. L'agent m'a demandé de me présenter : je l'ai regardé droit dans les yeux, conscient que je devais faire bonne impression dans les premières minutes. L'agent s'est ensuite lancé dans un monologue dans lequel il nous a raconté sa vie et a insisté sur les acteurs devenus de véritables stars grâce à lui. Il s'est même vanté d'avoir recalé Jean Dujardin, coupable d'être arrivé en retard à un rendez-vous. Nous avons passé presque trois heures à parler, puis il a déclaré qu'il acceptait de me représenter, de me faire rencontrer des directeurs de casting et des réalisateurs, et de partager avec nous ses fameux « contacts ». Il nous a même conviés à dîner au restaurant : la soirée s'est déroulée à merveille et il a même dit à la serveuse que j'avais une « gueule d'acteur ». Je me suis dit que tout se passait comme dans un rêve : pourquoi moi ? Il nous a invités à nous revoir dans quelques semaines.

Quelque temps plus tard, en pleine nuit, mon oncle lui a envoyé un mail présomptueux dans lequel il se permettait de lui dire que toute collaboration se ferait uniquement à trois et qu'il était mon représentant. Je me suis dit que le message n'allait pas plaire à l'agent, ce qu'un appel téléphonique m'a confirmé le lendemain. L'agent m'a alors dit que mon oncle était complètement fou, qu'il ne voulait plus avoir affaire à lui et que c'était dommage car il aurait vraiment voulu nous aider. Je lui ai alors dit que mon oncle pouvait s'excuser. Au tiraillement de ma voix, il m'a proposé une solution car il ne voulait pas me laisser tomber ; il m'a dit de ne pas faire part à mon oncle de cette conversation et de lui assurer qu'aucune collaboration n'aurait lieu. Il m'a proposé de venir à Paris et de séjourner dans une chambre qu'il prêtait à des amis. Il m'a dit qu'il me ferait rencontrer des gens importants du cinéma. J'ai accepté sa proposition et il m'a envoyé, par La Poste, de l'argent pour que je prenne le train.

Me sentant coupable, j'ai avoué quelques jours plus tard la vérité à mon oncle, lequel m'a dit de me méfier. Il m'a expliqué avoir envoyé le mail à cause des doutes que faisait naître chez lui cet agent. Je connaissais suffisamment les belles histoires de cinéma pour savoir qu'une carrière se jouait sur des rencontres. Quand je suis arrivé à Paris près de l'immeuble avec mon sac, l'agent m'a dit d'attendre en bas dans un café car un casting était en cours. Il est finalement venu me chercher et je me suis retrouvé dans le bureau où deux directrices de casting lui ont dit : « *Patrick, comment fais-tu pour les trouver ?* » Elles m'ont immédiatement proposé un casting pour un téléfilm diffusé sur France 2. Lorsque je me suis retrouvé seul avec

lui, il m'a dit qu'il avait une surprise, à savoir un dîner avec une célébrité. Je me suis alors dit que j'étais le plus chanceux des hommes. Moi, le petit jeune du Nord, comment avais-je fait pour me retrouver là ?

Nous sommes partis promener ses deux airedales terriers dans le quartier. Il m'a dit, en montrant la tour Eiffel, que c'était ici qu'il fallait vivre pour réussir une carrière d'acteur. En rentrant de la promenade, j'ai compris que ce que je croyais être un bureau d'agent était en réalité plus que cela. Il m'a montré une porte ouvrant sur un couloir au bout duquel se trouvaient une salle de bains, des toilettes et une chambre. Nous sommes ensuite partis au restaurant où nous avons dîné avec Yves Lecoq et son ami. La soirée s'est passée à merveille et je me suis même mis à imiter quelques personnalités au cas où je finirais aux *Guignols de l'info*. Lorsque nous sommes rentrés au bureau, l'agent m'a dit que la chambre que je devais occuper n'était pas disponible car ses amis n'étaient pas encore partis. Derrière la porte, les chiens aboyaient et je lui ai dit que le canapé ferait l'affaire. Il m'a répondu qu'il n'était pas confortable et qu'un rendez-vous était prévu tôt le lendemain matin dans la pièce. Il m'a alors montré la chambre en me disant que chacun aurait son côté du lit. Fatigué par la soirée, j'ai fini par accepter de me coucher dans ce grand lit. Les choses ont commencé à déraiper en plein milieu de la nuit, mais je ne sais pas si je peux en parler, la procédure judiciaire étant toujours en cours.

**M. Erwan Balanant, président.** Nous ne pouvons pas évoquer des affaires judiciaires en cours, mais chacun aura compris la teneur de votre témoignage, pour lequel je vous remercie sincèrement.

**Maître Michael Indjeyan Sicakyuz, avocat à la Cour.** J'ai eu le plaisir de rédiger une thèse de doctorat en droit dont le sujet était la condition juridique des mannequins. J'ai soutenu cette thèse en 1995, quelque temps après l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 1990 modifiant le code du travail et relative aux agences de mannequins et à la protection des enfants et des adultes exerçant l'activité de mannequin, dont les décrets d'application avaient été publiés en 1993 : j'ai été le premier à écrire sur la question.

Dans le cadre de mon activité professionnelle, débutée en 1996, j'ai traité des dossiers importants dans les deux matières qui nous occupent, le droit du travail – le mannequin étant considéré comme un salarié – et le droit pénal. Votre commission d'enquête se trouve au croisement de ces deux branches du droit. Il n'est pas rare que l'on vienne pour travailler et que l'on se retrouve dans une affaire pénale. L'objet de nos débats est de savoir comment ne pas basculer de l'un à l'autre. Cette question se pose pour les professionnels et pour les personnes, qui, comme Valentin Senez, veulent le devenir.

**Maître Juliette Halbout, avocate au barreau de Paris.** Je vous remercie de m'avoir invitée. Je suis avocate en droit du travail depuis dix ans et j'ai traité quelques dossiers de mannequins. Je connais bien l'association Model Law, dont je fais partie.

J'ai été très étonnée du statut juridique des mannequins. Le code du travail présume l'existence d'un contrat de travail dans toute relation entre un mannequin et une agence ou toute structure faisant appel à lui. Cette présomption est à mon sens irréfragable. Quel que soit le degré d'autonomie du mannequin dans la réalisation d'une prestation, la situation n'est absolument pas celle de la définition classique du lien de subordination, mais celle d'une présomption irréfragable de contrat de travail. Elle pose de nombreuses difficultés et elle est, à ma connaissance, unique. En outre, une circulaire dispose que les mannequins français ne peuvent pas être autoentrepreneurs.

Le code du travail est tout à fait inadapté à la relation particulière qui unit les mannequins et les agences. Cette inadaptation favorise les rapports de domination et les stratégies de contournement, lesquels ouvrent la voie à d'autres types d'abus. Ainsi, certains mannequins ne travaillent pour des agences, parfois pendant quinze ans, que sous le régime du CDD. Ils subissent donc une forte précarité, qui les expose à d'autres abus.

**M. Erwan Balanant, président.** Lors des auditions de la commission d'enquête qui travaillait avant la dissolution, nous avons interrogé plusieurs syndicats de mannequins, lesquels nous avaient expliqué le fonctionnement du métier : il me semble que l'agence met à disposition d'un tiers les mannequins. Les castings sauvages peuvent faire d'importants dégâts. Avant la signature du contrat, il n'y a pas de lien de subordination, mais le travail a déjà commencé puisque le casting est un moment de travail. Comment peut-on améliorer l'encadrement de celui-ci ? Les agences de mannequin ont avancé dans le domaine de la protection des mannequins. Quel est votre avis sur la question et sur celle des castings sauvages ?

**M. James Chabert.** Nous parlons des castings sauvages et des recruteurs, connus du grand public ou non, depuis fort longtemps. De nombreux usurpateurs passent sous les radars depuis que les métiers du spectacle existent, que ce soit dans le cinéma ou le mannequinat. Ce sont les préfectures qui délivrent aux agences de mannequins leur licence d'activité. La déconcentration des années 1990 a eu certaines conséquences négatives. Il faudrait interroger les syndicats et les associations lorsqu'une personne a un comportement douteux.

Certains recruteurs ne figurent pas dans les annuaires professionnels et posent problème. Je veux bien que l'on parle des agences de mannequins, des grands recruteurs, des agents, des producteurs et des réalisateurs, mais de nouvelles personnes entrent tous les jours sur le marché comme producteurs ou agents d'artistes. Je connais des amateurs qui se conduisent comme des professionnels et inversement. Parmi ces nouveaux recruteurs, beaucoup sont habités par la fonction et ne sont ni des escrocs, ni de potentiels agresseurs sexuels.

**M. Erwan Balanant, président.** Les agences de mannequins possèdent un agrément, contrairement au secteur du cinéma dans lequel les agents n'ont plus de carte professionnelle. Le préfet délivre la licence des agences, mais vous décrivez un autre métier, celui de recruteur ne travaillant pas dans une agence. Pourriez-vous nous expliquer le statut de cette profession par rapport à celui des agences ?

**M. James Chabert.** Ces personnes se présentent comme des hommes, ou dans une moindre mesure des femmes, de l'ombre recrutant pour des agences de mannequins. Qui les forme ? Qui les surveille ?

**Maître Michael Indjeyan Sicakyuz.** Le même jour que la loi sur les agences de mannequins fut promulguée une autre loi sur les agences de travail temporaire. Le législateur a instauré deux systèmes équivalents. Dans le travail temporaire, le contrat de mise à disposition permet à une structure d'accueillir quelqu'un qui va travailler pour quelqu'un d'autre : c'est sur ce modèle qu'a été calqué celui des agences de mannequins.

Dans des décisions antérieures à l'élaboration de ce régime, la Cour de cassation avait estimé qu'il était nécessaire de prévoir un statut pour les mannequins afin de les protéger. Le législateur a décidé de lui donner un contrat de travail car le mannequin obéit à plusieurs directives. Ce système permet le contrôle grâce au code du travail et à ceux chargés de veiller à son application.

La loi évolue, mais les escrocs aussi. J'ai expliqué dans ma thèse que la lacune, sur laquelle vous avez mis le doigt, tenait aux *scouts* – chasseurs de têtes. Ceux-ci disent être mandatés par des agences et tentent de vous prendre de l'argent dans un premier temps puis éventuellement davantage. Actuellement, le relais a été pris par les agents de casting et par les agents d'influenceurs. Le législateur et les praticiens du droit se heurtent à ce glissement ; il y a toujours des lacunes dans la protection du fait de ces évolutions. Quelle que soit la loi que vous pourrez adopter – il y en a déjà plusieurs –, à quoi servira-t-elle si personne ne contrôle son application ? Si la loi dispose qu'un enfant ne peut travailler que deux heures le dimanche et obligatoirement en présence de ses parents, rien ne dit qu'une telle mesure sera respectée si personne n'en contrôle l'application. Il me semble que seuls deux inspecteurs du travail sont affectés à l'ensemble des défilés de mode qui se déroulent à Paris : il n'y a que deux inspecteurs pour protéger l'activité des très nombreux mannequins et salariés, venant de France comme de l'étranger, parfois sans contrat, pour participer à des défilés à Paris ! Nous devons réfléchir avant tout aux moyens alloués au contrôle du respect du cadre juridique. Le contrat de travail et la loi pénale permettent le contrôle.

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** Le métier de *scout* a beaucoup évolué. Dans les années 1990 et le début des années 2000, ces chasseurs de têtes se déplaçaient partout dans le monde pour trouver des mannequins et les placer dans une agence ; désormais, ils utilisent les réseaux sociaux pour contacter les personnes et ce sont ces dernières qui se déplacent. Cette recherche de nouvelles têtes relève du droit commun. Des recrutements peuvent parfois s'effectuer ainsi, mais en règle générale, ces méthodes sont de l'escroquerie.

Aucune loi n'encadre les castings, puisqu'ils ne donnent lieu à aucune prestation de service, ni à un contrat de travail. En revanche, il existe un mandat civil de représentation, normalement signé entre l'agence et le mannequin : ce document est censé garantir la sécurité des mannequins. Même si le mannequin n'est ni employé ni rémunéré au moment du casting, il est protégé par le mandat. Des voies juridiques existent donc en cas de problème lors du casting.

**M. Erwan Balanant, président.** Comment devient-on mannequin aujourd'hui ? Comment est-on recruté ?

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** Il y a plusieurs voies. Le type de recrutement le plus répandu consiste à être repéré dans la rue ou sur les réseaux sociaux : il faut être sur ses gardes, mais le recruteur peut présenter quelques preuves de son appartenance à une agence. La proposition consiste à faire des photos de visage dans les locaux d'une agence, afin d'établir une sorte de carte de visite de mannequin. Une personne voulant devenir mannequin peut également contacter d'elle-même les agences en remplissant un formulaire sur leur site indiquant les mensurations, la taille, les centres d'intérêt et en leur envoyant quelques photos. Enfin, dernier moyen, il subsiste quelques concours de mannequinat : il est rare que des personnes percent après un concours et les deux premières voies d'accès au métier sont les plus empruntées.

**M. Erwan Balanant, président.** Vos propos confirment que certaines personnes ont pour tâche de trouver de nouveaux mannequins. Recrutent-elles parfois des mineurs ? Les financeurs et les grandes entreprises nous avaient dit, dans la première commission d'enquête, que toutes les filles mineures participant à un défilé étaient accompagnées d'un adulte de leur entourage : est-ce exact ?

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** Entre 2021 et 2023, une affaire a éclaté à propos de recrutements dans des camps de réfugiés à Kakuma : il peut être positif qu'une grande agence parisienne découvre des personnes et que ces dernières changent de vie et parviennent à

travailler, mais ces recrutements se déroulaient dans des conditions plus ou moins correctes. Les agences dépêchaient des recruteurs sur place, même si elles envoyaient parfois leurs propres salariés pour évaluer les nouvelles recrues. Plusieurs jeunes personnes étaient sélectionnées, recevaient un visa, puis venaient en France. Le problème est que les recruteurs, locaux comme européens, leur faisaient croire que le voyage valait engagement, alors que rien n'était garanti. Certaines personnes ne sont ainsi restées en France qu'une semaine et ont été renvoyées dans le camp, lestées d'une dette. Celle-ci est censée correspondre au transport, au visa et à l'hébergement. Model Law se penche sur cette question de l'endettement des mannequins, lequel résulte souvent de ce type de pratiques mais pas uniquement, puisque certains mannequins bénéficiant d'un mandat civil de représentation et, à ce titre, travaillant avec une agence, peuvent être confrontés à ce problème.

**M. Erwan Balanant, président.** Pourriez-vous préciser à quoi correspond cette dette ? Est-ce à dire que les personnes qui viennent en France ne sont même pas défrayées par l'agence ou bien celle-ci considère-t-elle, lorsque ces mannequins repartent après avoir travaillé, qu'ils se sont endettés auprès d'elle ?

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** Exactement. Les agences, qu'elles soient françaises ou étrangères, endettent systématiquement des mannequins. Nous avons d'ailleurs travaillé, avec maître Halbout, à sortir nombre d'entre elles de cette situation d'endettement. L'agence leur fait miroiter du travail et les rassure en leur disant qu'elle prendra en charge l'ensemble des frais. Mais, en réalité, le mannequin n'est pas payé, parfois pendant plusieurs années, alors qu'il travaille, rapporte de l'argent à l'agence et accroît son capital symbolique, notamment en posant pour des magazines. Je précise, du reste – mais c'est un autre sujet – que ce travail-là n'est pas rémunéré ; nous avons sollicité les syndicats de presse pour qu'ils commentent cette pratique, en vain.

En tout cas, lorsque le mannequin découvre qu'il est endetté, il est coincé.

**M. Erwan Balanant, président.** En France, lorsqu'on travaille, on perçoit un salaire à la fin du mois. Je souhaiterais donc savoir sur quel fondement repose cette pratique qui consiste à payer les gens de manière différée.

**Maître Juliette Halbout.** Le fondement juridique n'existe pas. On devrait systématiquement se référer au droit commun : tout travail mérite salaire et les frais éventuellement engagés par l'employeur ne peuvent entraîner une retenue sur salaire que dans des conditions très strictes et, en tout état de cause, dans la limite de 10 %. En l'espèce, les agences agissent en dehors de tout cadre juridique.

Dans l'un des dossiers que nous avons eu à connaître, un mannequin s'est entendu dire, à son retour des États-Unis, où on l'avait envoyée travailler, qu'elle avait contracté une dette correspondant au montant du loyer de son logement sur place et au prix de ses billets d'avion, de sorte qu'elle n'a perçu aucune rémunération pour le travail qu'elle avait effectué. Beaucoup d'agences produisent un document, qu'on appelle le *statement*, qui détaille l'ensemble des frais engagés par l'agence qui seront déduits du salaire du mannequin.

**M. Erwan Balanant, président.** Je le dis publiquement : cela s'appelle de l'esclavage !

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** C'est de l'esclavage moderne, oui.

**M. Erwan Balanant, président.** La présidente de la commission sera certainement d'accord pour que nous auditionnions certaines de ces agences, dont vous donnerez les noms.

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** Entendu.

**Maître Michael Indjeyan Sicakyuz.** Aux termes de la loi, on ne peut pas demander au mannequin le remboursement des frais avancés – c’est écrit noir sur blanc.

Je vais citer un cas très concret, similaire à celui qui vient d’être évoqué. On a fait venir un mannequin d’Afrique ; on lui a fait signer un contrat de travail, et elle est devenue un des top models phares de l’agence, à laquelle elle a rapporté beaucoup d’argent. Elle était nourrie, logée et blanchie, comme c’est souvent le cas, mais elle n’a pas perçu un seul centime. Et, au bout de deux ans et demi, on l’a remerciée pour son travail et on lui a demandé de libérer l’appartement qu’elle occupait. Elle a eu le courage de consulter un avocat, de saisir la justice et d’entamer une procédure, qui a duré cinq ans puisqu’elle est allée jusque devant la cour d’appel, laquelle a condamné l’agence à lui payer les deux ans de salaires qu’elle avait retenus.

Mais pour avoir le courage de se lancer dans ce type de démarches, il faut ne pas craindre d’être « grillé » dans le milieu ou ne plus avoir intérêt à y être parce que sa carrière est derrière soi. La loi, les tribunaux existent. Le problème – et c’est vrai aussi dans le domaine pénal –, c’est que les gens ne les saisissent pas.

**M. Erwan Balanant, président.** C’est en effet ce que nous observons dans l’ensemble des secteurs auxquels s’intéresse notre commission d’enquête : souvent, les gens ne veulent pas témoigner, de peur de ne plus pouvoir travailler.

Je suis un peu perturbé car, avant la dissolution de l’Assemblée nationale, nous avons auditionné les agences de mannequinat et des représentants du monde de la mode, qui m’avaient presque convaincu que ce secteur était en avance sur ceux du cinéma et du spectacle vivant. Peut-être ai-je été naïf. En tout cas, je ressens une grande désillusion. Nous arrivons au terme de nos auditions, mais nous prendrons le temps d’entendre quelques agences sur ces faits.

Monsieur Senez, vous avez dit que ces pratiques existaient aussi dans le monde du théâtre et du cinéma. Un témoin a évoqué les castings, sauvages ou pas, qui conduisent à des abus. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur la situation de grande vulnérabilité dans laquelle se trouve la personne sollicitée pour participer à un casting ?

**M. Valentin Senez.** Tout cela fait partie d’un mode opératoire bien précis, utilisé depuis des années. Aujourd’hui encore, personne ne peut rien y faire. Ces personnes se sentent toutes-puissantes ; elles sont certainement protégées par des gens haut placés pour que tout cela ne se sache pas. La loi ne leur fait pas peur. Ce sont des prédateurs ; j’ai été une de leurs proies. Dix ans après, j’y pense encore chaque jour...

**M. Erwan Balanant, président.** Vous avez porté plainte et une instruction est en cours, n’est-ce pas ?

**M. Valentin Senez.** J’ai porté plainte juste avant l’expiration du délai de prescription. Je ne voulais pas que tout cela se soit passé uniquement dans ma tête. Je me suis dit que si je ne le faisais pas pour moi, je devais au moins le faire pour tous ceux qui ont vécu la même chose et qui n’ont pas eu le courage et l’audace d’aller jusqu’au dépôt de plainte.

**M. Erwan Balanant, président.** Merci. C’est vrai, il faut du courage dans cette situation.

**M. Valentin Senez.** C'est aussi grâce à James Chabert : il a enquêté pendant des années sur l'individu en question, qui, je l'espère, n'est pas représentatif de l'ensemble de sa profession. Pour ce que j'en sais, c'est quelqu'un qui côtoie les personnes les plus importantes de ce métier, notamment les plus grands agents. Ceux qui, comme moi, ne connaissent de Paris que la tour Eiffel et l'Élysée, sont très vulnérables. Il faut aller au bout des choses. J'espère que ceux qui m'entendent et qui ont vécu la même chose auront le courage de se rendre au commissariat pour déposer plainte et de parler, parce que parler fait du bien.

**M. Erwan Balanant, président.** Monsieur Chabert, pensez-vous que les agissements de cette personne sont connus dans le milieu et, si tel est le cas, pourquoi ne sont-ils pas davantage dénoncés ?

**M. James Chabert.** Je ne nommerai pas cet individu, car j'en ai fait la promesse par écrit. Mais peu importe qu'il s'appelle Pierre, Paul ou Jacques : certains changent de nom. Quoi qu'il en soit, il n'a pas, pour l'instant, été mis en examen. Ses agissements durent depuis une bonne quinzaine d'années. Je ne veux surtout pas céder au complotisme ou évoquer une mafia des métiers du spectacle, mais force est de constater qu'ils se connaissent tous – comme nous nous connaissons tous également – et se passent les poulains. Valentin était l'un d'eux. Nous les aidons, nous les accompagnons, et nous revenons vers eux pour nous assurer qu'ils vont bien. Je m'en fais beaucoup pour eux, jeunes et moins jeunes.

S'agissant de Valentin, je pense que le dossier sera pris en considération, car la société change. Mais, je tiens à le dire d'emblée, nous allons faire face à un problème – vous me direz que ce n'est pas mon problème, mais ça l'est tout de même. La justice des hommes, la justice française reçoit beaucoup de signalements, de plaintes similaires à celle de Valentin. Pour quel résultat ? J'ai vingt-six autres dossiers. Oui, beaucoup d'agents se livrent aux mêmes agissements. Certains d'entre eux sont connus, d'autres beaucoup moins ; parfois même, ce sont des imposteurs qui n'appartiennent pas au système.

Nous, nous sommes en « open source », si je puis dire, sur les réseaux sociaux. Oh là là, attention, me direz-vous ! Mais que reste-t-il aux plaignantes et aux plaignants ? Pour moi, ce sont des victimes : ils ne vont pas bien. Lorsque je mène mes investigations – je ne suis pas policier de métier –, je cherche l'information et, dès que j'acquies une certitude, je la publie sur les réseaux sociaux. La prennent en compte celles et ceux qui le veulent bien, qu'ils soient débutants ou qu'ils connaissent bien le métier de chanteur ou de comédien. Car lorsqu'on a un revers de fortune on peut croire aux fables d'un recruteur, d'un agent, qui promet une nouvelle carrière. C'est lorsqu'il est affaibli que l'individu fonce vers les problèmes.

Puisque notre audition est filmée et diffusée, je demande à ces personnes de se renseigner avant de se rendre à un casting. Chaque jour, dix personnes me demandent des informations à ce sujet. Neuf fois sur dix – ce sont nos chiffres, pas ceux de l'Insee –, tout se passera bien. Mais il suffit d'une seule fois pour tomber très bas, et il ne s'agit pas toujours d'agressions sexuelles ou de viols.

Nous avons dénoncé des violeurs. Je pense à la fameuse histoire – je suis obligé d'en parler car j'étais dans le dossier – du violeur de Tinder. J'ai rencontré la juge d'instruction. On peut se demander, d'ailleurs, si ces magistrats ont toute leur tête, s'ils ne sont pas en burn-out. En ce qui concerne le violeur de Tinder – qui était, en fait, un photographe de mode, recommandé par des agences, qui lui envoyaient des mannequins –, cela a été, passez-moi l'expression, un massacre. Dix-huit mois se sont écoulés entre la première plainte – déposée par une jeune Américaine, qui a été retrouvée par moi et non par la justice française – et le

moment où cet individu s'est fait pincer en bas de chez lui. Pas dix-huit jours ou dix-huit semaines : dix-huit mois ! Que s'est-il passé ?

La justice doit changer de logiciel, et si ces affaires y contribuent, j'en serai très heureux. Je pensais naïvement que les dossiers étaient notifiés sur les ordinateurs des policiers, mais ce n'est pas du tout ainsi que les choses se passent. En l'espèce, deux policiers ont évoqué leurs affaires respectives devant la machine à café et se sont aperçus que, dans les deux cas, le même individu était en cause. Plus d'une quinzaine de jeunes femmes, mannequins ou non, se sont rendues chez ce photographe ; elles ont été droguées et se sont retrouvées, le lendemain matin, dans le lit de l'individu, parfois après avoir été photographiées et filmées.

Lorsque j'ai appris cela, en novembre 2016, un mois après son incarcération, j'étais hors de moi. La justice française n'était pas là ! Alors j'ai fait un Facebook live, et j'ai recueilli le témoignage d'autres femmes, mannequins ou non, qui m'ont dit être passées par là. Mais, dans le même temps, une quinzaine de photographes de métier me sont tombés dessus pour défendre, non pas ces jeunes femmes, mais leur profession. Aucune des cinq structures qui défendent les intérêts des photographes en France ne s'est constituée partie civile dans l'affaire du violeur de Tinder !

On a gagné ce procès devant la cour criminelle départementale – nous ne nous sommes pas constitués partie civile – et l'individu a fait appel. Nous allons donc nous revoir devant la cour d'assises.

Si de nouvelles dispositions législatives sont adoptées, la justice recevra de nombreuses plaintes. Nous, nous avons vingt-six affaires, et les victimes se comptent par dizaines. Mon Dieu, comment la justice va-t-elle pouvoir les traiter ? J'ai des solutions à proposer. Nous sommes tous d'accord : il y a des failles et la justice manque de moyens. Mais, avec cette grande dette qui nous accable, comment va-t-on faire ?

Puisque le temps nous est compté, je m'efforce d'être le plus pragmatique possible. Nous avons tous, dans le prolongement du bras, un portable. Pour pouvoir décider si l'on se rend à un casting ou pas, il faut avoir l'information. Le contrôle doit s'exercer dès le départ car, si on laisse faire, l'escroquerie devient agression sexuelle et viol. Il existe des plateformes – 17cyber ou la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS), par exemple – sur lesquelles on peut déposer un signalement. C'est très bien. Mais il nous faut une brigade spécialisée dans les métiers du spectacle, car chaque métier a ses spécificités. La police, que je vois très souvent, se renseigne auprès de moi, car elle ne peut pas tout connaître : elle passe d'une escroquerie dans le secteur de la boucherie, par exemple, à des abus commis dans des milieux particuliers.

Il y a huit ans, j'ai écrit une lettre ouverte aux syndicats et aux fédérations pour que nous rassemblions l'ensemble de nos dossiers, en respectant les méthodes de travail de chacun. Les nôtres sont, disons, un peu viriles : nous dénonçons – je ne le ferai pas ici, pour ne pas vous mettre en porte-à-faux en balançant des noms. Mais il faut que nous défendions la cause ensemble. Sinon, lorsque de nouvelles dispositions auront été adoptées, nous en serons toujours au même point : chacun veut avoir raison seul dans son couloir. Comment continuer le combat dans ces conditions ? Je vous ai communiqué ce courrier, qui me semble aimable. Nous ne prétendons pas savoir tout faire. J'ai évoqué les métiers du spectacle : la montagne est énorme !

Même après la libération de la parole grâce à MeToo et à « Balance ton porc », fin 2017 – j'avais alors contacté Mme Sandra Muller à ce sujet –, il y a une avalanche de plaintes

qui ne sont pas prises en considération. De ce fait, et je le prouve, les victimes hésitent à porter plainte. Des camarades, qui m'ont précédé à cette place, vous l'ont dit : cela ne nous amuse pas de faire des signalements au titre de l'article 40 !

Nous prenons des risques : moi-même, je reçois des menaces de mort. Mais je ne suis pas venu me plaindre auprès de vous, je viens vous livrer un retour d'expérience. Tout de même, comment se fait-il que les parquets de Bordeaux, de Paris, de Montauban, de Montpellier, auprès desquels j'ai déposé plainte pour menaces de mort avec force renseignements ne prennent pas ma plainte en considération ? On cherche mon adresse personnelle : certains sont prêts à payer, et je le prouve ! J'aimerais donc que l'on parle aussi de la protection de ceux qui montent au créneau. Nous sommes des militants, mais nous sommes avant tout des citoyens. Lorsque nous avons connaissance d'une agression ou d'un viol, nous avons l'obligation de le signaler. Si je m'abstiens, on dira : « Chabert savait mais il n'a rien fait ».

J'avoue une faute, cependant : lorsque je fais un signalement, toutes les personnes concernées ne savent pas que je les mentionne. Je communique l'information au procureur, comme je l'ai fait à Meaux, par exemple. Ce que je vais vous dire à ce propos est très grave. Cette affaire n'a rien de singulier ; j'essaie de comprendre les dysfonctionnements, le mécanisme. Depuis dix ans, à Meaux, un individu recrute de jeunes mannequins, des comédiens – sa matière première, c'est le jeune homme –, qu'il reçoit chez lui et qu'il viole. Une plainte a été déposée récemment par un jeune homme. De mon côté, j'ai fait un signalement, car plusieurs personnes m'avaient décrit le même mode opératoire et j'estimais que le dossier commençait à être mûr. Écoutez bien : j'ai fait ce signalement en avril 2024. Cela ne fait que neuf mois, me direz-vous, mais il s'agit tout de même d'un viol ! L'individu a été mis au courant ; j'ai été contacté par mon commissariat de police – ils me connaissent très bien – et je suis sommé de m'expliquer sur la diffamation dont je me serais ainsi rendu coupable.

**M. Erwan Balanant, président.** Comment reçoit-il l'information aussi rapidement ? Des avocats nous ont dit que le délai était parfois très long avant que la personne mise en cause ait accès à l'information.

Par ailleurs, il est vrai que la justice est au bord de l'embolie, même si ses moyens ont considérablement augmenté depuis cinq ans. Mais l'enjeu prioritaire de notre commission d'enquête est aussi le développement de la prévention : il s'agit de faire en sorte que cela n'arrive pas.

Quel est le statut de Casting info services pour que vous puissiez faire des signalements au titre de l'article 40 ?

**M. James Chabert.** C'est une association qui a emmagasiné des procès, qui compte près de 200 adhérents. Je fais des signalements auprès de la justice.

**M. Erwan Balanant, président.** Cela n'a donc pas de lien avec l'article 40. Je vous posais la question car votre association aurait pu avoir le statut d'un syndicat.

**Maître Michael Indjeyan Sicakuz.** Je crois que votre commission est à la recherche de solutions afin d'améliorer la prévention. On peut accumuler les textes, ils n'auront guère de portée tant que le contrôle sera insuffisant. Du reste, on peut estimer que la législation concernant les mannequins tient bien la route.

La justice, on l'a dit, est débordée par un afflux de plaintes de toutes natures. Lorsque vous saisissez un tribunal, vous devez vous attendre à ce que les délais soient particulièrement longs. C'est une première difficulté : c'est souvent décourageant, surtout dans les affaires qui nous occupent car le volet psychologique est très important. Les victimes sont fragilisées dans leur vie professionnelle et dans leur personne.

Il existe pourtant des solutions simples. Les agences immobilières, par exemple, publient en ligne toutes leurs annonces, ce qui leur confère un caractère officiel et fiable. Pourquoi ne pas adopter un dispositif similaire pour les castings en imposant aux organisateurs de s'inscrire auprès d'un organisme, sinon officiel, du moins soumis à un certain contrôle ? Si l'on voulait aller plus loin, en modifiant la loi – mais quand le législateur veut, il peut –, on pourrait créer, sur le modèle du parquet national financier, qui centralise toutes les affaires ayant un lien avec la délinquance en col blanc, une autorité rattachée au parquet, un procureur spécialisé, qui s'occuperait de ces infractions. Une telle organisation pourrait d'ailleurs être transposée à la justice prud'homale.

Encore faut-il que les juridictions soient saisies. C'est pourquoi il me paraît important d'insister sur l'aspect psychologique : il faut encourager les victimes à faire appel à la justice.

Mais, encore une fois, il existe des solutions simples et peu coûteuses. La centralisation des castings permettrait d'écarter des escrocs qui se disent agents de casting ou agents recruteurs et qui s'engouffrent dans les brèches du système. Car c'est le flou qui entoure le casting, lequel est un préalable à l'accès aux métiers du spectacle, qui facilite la commission d'infractions de toutes natures.

**Maître Juliette Halbout.** Certes, le contrat de travail offre une certaine sécurité, mais le droit du travail n'est pas du tout appliqué aux mannequins. Ce statut dérogatoire me semble tout à fait inadapté en ce qu'il relève d'une vision paternaliste de la relation entre le mannequin et l'agence.

Cela dit, quel type de contrat proposer à un mannequin ? En fait, il n'y a pas de réponse à cette question. Comme les prestations sont courtes, on pourrait penser à un CDD. Or celui-ci est très encadré et le mannequinat ne correspond à aucune des situations précises dans lesquelles il peut être utilisé. La prestation de mannequin n'entre dans aucun des cadres légaux existants, de sorte que l'on se retrouve dans une situation illicite, au croisement de différents statuts. Cette première difficulté entraîne beaucoup d'autres. Le statut légal actuel n'est pas satisfaisant.

**Mme Ekaterina Ozhiganova.** Je souscris aux propos de maître Halbout. La seule exception au statut de mannequin salarié, c'est celui de prestataire de services, qui permet, en principe, aux mannequins venant d'autres pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen d'exercer ce métier en France de façon ponctuelle en tant qu'indépendants. Or, dans les faits, beaucoup d'agences refusent qu'un mannequin travaille en tant qu'indépendant et lui impose un statut salarié, ce qui l'empêche de capitaliser d'une certaine façon ou de déduire ses frais. C'est illicite.

Si l'on s'en tient au mannequinat, il me semble que le législateur devrait restreindre l'accès à ce métier aux personnes majeures ; ce serait un premier pas important. Du reste, cela a déjà été proposé dans le cadre de la *soft law*. Je pense aux chartes, par exemple, qui sont, certes, très peu respectées, mais qui contribuent à modifier les usages en cours dans le métier. Ainsi, les agences étrangères envoient de moins en moins de mannequins mineurs alors qu'en 2014, lorsque j'ai commencé ce métier, on voyait beaucoup de filles âgées de 14 ou 15 ans.

**M. Erwan Balanant, président.** Merci beaucoup pour vos témoignages. Notre rapport sera publié au début du mois d'avril. Entre-temps, nous serons peut-être amenés à vous demander des compléments d'information. N'hésitez pas, du reste, à nous communiquer toutes les pièces qu'il vous semble important de porter à notre connaissance. J'avoue avoir été un peu étonné par les pratiques que vous avez décrites ; nous compléterons sans doute notre enquête sur les points abordés.

\*

\* \*

### **63. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Rima Abdul Malak, et de Mme Roselyne Bachelot, anciennes ministres (lundi 27 janvier 2025)**

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai le plaisir d'accueillir Mme Roselyne Bachelot, ministre de la culture de 2020 à 2022, et Mme Rima Abdul Malak, ministre de la culture de 2022 à 2024. Ces éminentes anciennes ministres ont chacune œuvré en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes dans les secteurs relevant de leurs compétences. En tant que femmes, je suppose que vous aviez, dès vos prises de fonctions respectives, des idées sur les mesures à appliquer pour lutter contre les violences dans le milieu de la culture, violences qui s'expriment principalement à l'endroit des femmes.

Vous nous direz quel constat vous avez fait à ce sujet à votre arrivée au ministère, les mesures que vous avez prises pour y remédier et les dossiers épineux dont vous avez eu à traiter. Je pense à l'affaire Depardieu pour ce qui vous concerne, madame Abdul Malak, au maintien de M. Boutonnat à la tête du CNC pour vous, madame Bachelot, mais il y en a eu d'autres. Je pense notamment, madame Bachelot, à la mission ministérielle confiée à un ancien directeur du Conservatoire de musique de Paris condamné en 2010 pour détention d'images pédopornographiques. Il y a quelques jours encore, nous avons appris au cours d'une audition que des conseillers d'une direction régionale des affaires culturelles (Drac) avaient eu des comportements déplacés à l'égard de danseurs et de danseuses.

Cette audition, ouverte à la presse, est transmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale.

Je rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Roselyne Bachelot et Mme Rima Abdul Malak prêtent successivement serment.)*

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mesdames, je vous salue et vous présente mes excuses pour mon retard. Vous avez la parole pour un propos liminaire.

**Mme Roselyne Bachelot, ancienne ministre de la culture.** Le combat contre les violences sexistes et sexuelles a été un fil conducteur de mon action politique dans l'exercice de mes fonctions d'élue locale, de parlementaire et de ministre. J'en fais aujourd'hui un enjeu prioritaire dans mes nombreuses responsabilités associatives bénévoles, comme celle que j'exerce à la présidence de la Fevis, la Fédération des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés.

Les violences sexuelles trouvent leur terreau dans les rapports inégalitaires, particulièrement ceux liés au sexe et au genre, qui minent toutes les sociétés. Aucune structure humaine n’y échappe, de la famille, structure nucléaire, aux plus vastes structures économiques, politiques ou religieuses. Il serait donc vain de mener des actions catégorielles et parcellaires sans les inscrire dans un combat déterminé contre toutes les formes de discrimination et d’injustice.

Le milieu de la culture est particulièrement touché par ces dysfonctionnements qui peuvent aller jusqu’au crime. Les raisons en ont été excellemment exposées devant vous par le directeur général de la création artistique, Christopher Miles. Je souscris à ses propos et je n’y reviens donc pas.

À ma prise de fonction au ministère de la culture, je fais le point sur les actions lancées par mon prédécesseur, Franck Riester. La culture de prévention des violences et du harcèlement sexuel et sexiste débute. La mobilisation est particulièrement forte dans le cinéma et l’audiovisuel, entraînée par le mouvement #MeToo et sa résonance médiatique, mais il convient de développer un plan structuré de lutte contre ces violences dans tout le champ artistique et culturel, fondé sur la formation, la sensibilisation, le recueil de la parole et son traitement ainsi que le suivi des dispositifs pour en mesurer l’efficacité.

En octobre 2020, j’inaugure au Centre national du cinéma et de l’image animée (CNC) les premières formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles et j’annonce que quatre-vingt-dix sessions sont prévues pour former 9 000 professionnels entre les années 2020 et 2023.

Le 14 novembre 2019, Franck Riester avait annoncé plusieurs mesures pour prévenir et traiter les cas de violence dans le secteur du cinéma. La plus importante était le conditionnement de toutes les aides du CNC au respect par les entreprises qui les demandent d’obligations précises en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel, notamment le suivi obligatoire de formations adaptées. J’annonce la mise en œuvre effective, à partir de 2021, du conditionnement des aides aux entreprises de tous les domaines aidés, y compris le jeu vidéo. Ainsi, 700 millions d’euros d’aide publique se trouvent désormais conditionnés à des mesures précises : désignation d’un référent pour les entreprises de 250 personnes et plus, élaboration d’une procédure interne de signalement, mise à disposition d’une cellule d’alerte, rappel du rôle des représentants du personnel et de la médecine du travail, signature d’une charte avec les organisations syndicales.

Le 14 janvier 2021, j’engage une démarche analogue à celle du cinéma dans le champ musical. L’accès aux aides versées par le Centre national de la musique (CNM) est désormais conditionné au respect d’un protocole de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes. Cette démarche, élaborée en concertation étroite avec les représentants de tous les professionnels concernés, prévoit que les employeurs assurent la formation de leurs équipes permanentes et de tous les intervenants afin que chacune et chacun puissent repérer les situations problématiques. Un dispositif de signalement efficace doit être accessible pour que chaque situation soit traitée et fasse l’objet d’une réponse adaptée. La protection des victimes présumées et des éventuels témoins doit également être garantie.

J’annonce alors le renforcement de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans l’enseignement supérieur culturel, pour compléter la cellule d’écoute Allosexism qui apporte gratuitement un soutien juridique et psychologique aux 29 000 agents du ministère et aux 37 000 élèves de toutes les écoles de l’enseignement supérieur culture – établissements publics nationaux, établissements de coopération culturelle ou associations sous tutelle unique ou partagée du ministère de la culture.

Le renforcement de la lutte se traduit par la diffusion d'un dispositif d'informations spécifique à l'attention des élèves des écoles. Ce kit de communication associe les représentants des écoles pour obtenir une meilleure adaptation aux réalités de terrain et davantage d'impact des actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les VHSS, pour lesquelles les écoles seront accompagnées financièrement par le ministère. J'implique les dirigeants des écoles dans ce combat en réaffirmant les enjeux de la prévention des violences et de respect de l'égalité dans les lettres de mission que je leur adresse.

Le 27 janvier 2021, j'annonce la généralisation de la lutte contre les VHSS à l'ensemble des politiques culturelles. Constatant un engagement inégal, le cinéma étant plus engagé que d'autres secteurs, j'exprime une même ambition pour l'ensemble du champ culturel en vue de rendre ce combat structurel, avec un plan total qui complétera les actions déjà conduites par des mesures adaptées et concertées dans chacun des secteurs artistiques et culturels qui n'en disposent pas.

J'annonce trois champs prioritaires : le spectacle vivant, les arts visuels, le livre. Je demande la mise en œuvre en 2021 d'un plan de lutte contre ces violences chez les opérateurs nationaux et dans les structures labellisées du spectacle vivant et des arts visuels – centres dramatiques nationaux, scènes nationales, centres chorégraphiques nationaux, centre des arts de la rue et de l'espace public, pôles nationaux du cirque, centres d'art, fonds régionaux d'art contemporain.

Je lance une démarche analogue pour les arts visuels et le livre. Je demande à la direction générale de la création artistique et au Centre national du livre de travailler en concertation avec les organisations professionnelles concernées pour déterminer les modalités de mise en œuvre de ce plan. Il est conçu en quatre axes : la formation des équipes de direction aux sujets de VHSS ; l'information et la sensibilisation des équipes et l'organisation de la prévention des risques ; la création d'un dispositif interne de signalement efficace et de traitement de chaque signalement ; le suivi et l'évaluation des actions. Rima Abdul Malak, mon excellente successeure, a concrétisé ce dossier en présentant le 7 janvier 2023 un plan de lutte contre les VHSS dans les arts visuels et je la remercie de sa détermination.

Pour répondre à l'interpellation de monsieur le rapporteur, je vous exposerai ultérieurement quelques dossiers auxquels j'ai été confrontée : ceux de Dominique Boutonnat, Claude Lévêque, Nâzim Boudjenah, Jérôme Pernoo. Ces études de cas peuvent permettre de cerner les difficultés rencontrées, les écueils à éviter et les principes à respecter.

Je salue l'engagement total des membres de mon cabinet à mes côtés – spécialement ma directrice, Sophie Justine Liebert, mon chef de cabinet, Djilali Guerza, et ma conseillère sociale, Soizic Wattine – comme celui des services du ministère, de son secrétariat général, des directions centrales et déconcentrées, des établissements publics. Vous avez reçu certaines et certains de leurs responsables. Toutes et tous connaissent mes engagements, qui rejoignent les leurs. Si vos travaux devaient pointer quelques manquements, j'en prendrais l'entière responsabilité.

**Mme Rima Abdul Malak, ancienne ministre de la culture.** Je vous remercie de nous avoir invitées. Le nombre même d'acteurs que vous avez reçus montre que la lutte contre les violences sexuelles et sexistes doit être une action collective. Mais c'est aussi une question de volonté politique et, lorsque nous avons eu l'immense honneur et l'immense responsabilité d'être à la tête du ministère de la culture, c'est un combat que l'une et l'autre avons mené quotidiennement.

Avant de parler de mon mandat de ministre, j'aimerais revenir un peu en arrière. Je suis arrivée en qualité de conseillère « culture et communication » auprès du Président de la République en novembre 2019. La même semaine se tenaient les Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, organisées au CNC à l'initiative du Collectif 50/50. Franck Riester, à l'action duquel je rends hommage, a fait ce jour-là des annonces fondamentales. Ce sont celles que nous avons mises en œuvre l'une et l'autre, en les renforçant, mais la base était là. La conditionnalité des aides, l'obligation de la prévention des violences, les référentiels VHSS, les sessions de formation obligatoires, la création de la cellule d'écoute, tout cela a été annoncé mi-novembre 2019. J'en ai beaucoup parlé à l'époque avec Franck Riester et son cabinet, qui était extrêmement mobilisé.

Ensuite, le secteur de la culture a été frappé de plein fouet par la pandémie de Covid-19. Malgré tout, cette feuille de route pour la lutte contre les VHSS, qui était aussi une feuille de route pour l'égalité – puisque, comme l'a dit Roselyne Bachelot, les deux sujets sont intrinsèquement liés, et plus on pousse la parité et l'égalité femmes-hommes dans tous les secteurs de la culture, plus les conditions de travail évoluent, plus la prise de conscience est forte, même si la parité ne règle évidemment pas tout à elle seule – s'est appliquée. La cellule d'écoute psychologique et juridique d'Audiens a été installée en juin 2020, en pleine pandémie. Tous les services centraux et déconcentrés du ministère ont montré une réelle mobilisation à ce sujet, en plus de tout ce qu'ils devaient faire pour venir en aide au secteur de la culture qui affrontait de multiples difficultés.

Lorsque, en mai 2022, je suis devenue ministre de la culture, j'ai poursuivi l'action engagée par Franck Riester et très fortement développée par Roselyne Bachelot. J'ai voulu renforcer la formation et la prévention pour éviter que ces violences s'exercent. Il faut aussi, quand, malheureusement, elles se produisent, créer les bonnes conditions pour recueillir la parole des victimes et agir ensuite, en accord avec elles, soit en faisant jouer l'article 40 du code de procédure pénale, soit en diligentant une inspection flash de l'Inspection générale des affaires culturelles (Igac), soit en demandant une enquête administrative interne ou externe. Enfin, on a constaté l'efficacité du conditionnement des aides, levier très largement mis en place par le ministère. Au début, on a entendu des chouinements, puis tout le monde s'y est mis et, Roselyne Bachelot l'a dit, le dispositif a peu à peu été élargi aux arts visuels puis à d'autres secteurs.

J'ai tenu, parce qu'au départ on ne formait que les cadres, à élargir l'obligation de formation sur les tournages à l'ensemble des équipes, notamment les équipes techniques. J'ai fait cette annonce au début du mois de décembre 2023. On aurait pu penser qu'après de multiples polémiques et la prise de conscience de l'importance de ces sujets, elle serait accueillie de manière consensuelle, mais ce ne fut pas vraiment le cas. Je me souviens ainsi d'un article du magazine *Causeur* m'accusant d'être « la mère fouettarde » de la production audiovisuelle et estimant que ces formations obligatoires étaient en fait une censure déguisée. Tels étaient encore les débats auxquels on devait répondre en décembre 2023 quand on parlait uniquement de formation obligatoire sur les tournages pour que certaines dérives et certains dérapages ne se produisent plus.

J'ai aussi très fortement insisté sur l'action à mener dans les écoles et les établissements supérieurs d'enseignement artistique. Je me souviens particulièrement d'un énorme chantier relatif aux écoles d'architecture. J'ai fait le tour de plusieurs écoles en France, où je suis allée à la rencontre des étudiants et des référents. L'amélioration des conditions d'enseignement dans les écoles d'architecture me tenait à cœur et j'ai voulu que l'on y généralise au maximum les formations aux situations de violences et de harcèlement sexuels et sexistes.

Être ministre, c'est aussi incarner la politique que l'on veut mener. Roselyne Bachelot a beaucoup évoqué ces sujets publiquement et je m'y suis également attachée. Ainsi, à chacun de mes déplacements, l'été, aux festivals de musique notamment, il était prévu que je rencontre les maraudes, les stands de prévention – par exemple les Catherinettes, un groupe très engagé sur ces questions – ou des femmes mobilisées à ce sujet. Je me rappelle ainsi une rencontre au Cabaret vert, à Charleville-Mézières, avec Chloé Thibaud, l'auteure de *Toutes pour la musique* et de *Désirer la violence*, ouvrage qui a eu un grand retentissement. J'ai aussi testé moi-même, aux festivals, l'application Safer que nous avons fait financer par le CNM et qui permet de se signaler si on se sent harcelé. Lors de mon passage au ministère, j'ai eu de très nombreuses remontées concernant le secteur des jeux vidéo ; avec Women in Games France, j'avais organisé une table ronde à ce sujet à la Paris Games Week, et j'ai décoré dans l'ordre des Arts et des Lettres la cofondatrice de Women in Games – mettre ce combat en valeur passe parfois par des décorations.

Nous avons bien sûr poursuivi la politique en faveur de l'égalité déjà engagée par Franck Riester puis Roselyne Bachelot en cherchant à déterminer secteur par secteur où l'on pouvait aller encore plus loin ; j'ai par exemple fait des annonces sur la place des femmes photographes, mais je ne détaillerai pas ces actions par le menu.

Je reviens en revanche à la priorité que j'ai voulu accorder à la formation. J'ai eu l'honneur de pouvoir déployer le plan France 2030 d'investissement qui comprenait, pour le monde du cinéma et de l'audiovisuel, une initiative déterminante : la Grande Fabrique de l'image. Ce dispositif vise à doubler les capacités de formation à horizon 2030 pour tous les métiers de ce secteur, créatifs comme techniques. La vigilance est constante, qu'il s'agisse du nombre de femmes à l'entrée à la sélection ou de leur accompagnement au long de cet apprentissage pour qu'à la sortie elles se dirigent le plus possible vers ces métiers, dont les métiers techniques. La lutte contre les VHSS est bien entendu incluse dans toutes les formations. De même, un module consacré aux VHSS figure dans le module de formation continue du programme La Relève que j'ai lancé pour élargir le vivier des futurs dirigeants du spectacle vivant et des arts visuels.

Avant de conclure, je vous ferai part de quelques réflexions auxquelles j'avais commencé à travailler et qui pourraient peut-être alimenter vos travaux. Ainsi, j'avais réfléchi, sans avoir le temps de l'installer, à la création d'un fonds destiné à financer les enquêtes administratives pour les petites structures. En effet, les petites compagnies, les petites sociétés de production, ne disposant pas en interne des ressources leur permettant de faire une enquête après un signalement, doivent faire appel à un cabinet extérieur, ce qui peut se traduire par une dépense comprise entre 10 000 et 15 000 euros, budget qu'elles n'ont pas.

Sur la formation, beaucoup avait déjà été fait, étape par étape, et on ne pouvait pas vraiment aller plus vite faute d'organismes de formation et de formateurs de formateurs en nombre suffisant. Quand je pressais le CNC d'élargir la formation à l'ensemble des équipes de tournage et à l'audiovisuel, on faisait valoir que cela signifierait quadrupler le volume de formations requis sans ressources humaines disponibles. Le sujet étant largement pris en compte maintenant, je pense que ces formations de formateurs se développent et que l'on peut désormais généraliser ces formations au secteur de l'audiovisuel, au secteur des festivals et à tous les secteurs où elles ne sont pas encore obligatoires. Sur les tournages existe aussi le nouveau métier de « coordinateur d'intimité », encore balbutiant en France : avec cinq personnes en tout, on peut se demander qui pourra en former d'autres. Mais il ne s'agit pas de les rendre obligatoires, car les acteurs peuvent ne pas souhaiter leur présence.

Nous avons mis au point des mesures « bonus », notamment le « bonus parité » qui a porté ses fruits pour le cinéma et la musique. Mais on pourrait définir davantage de mesures

« malus » et sanctionner, en baissant les subventions, les structures qui ont failli en matière de gestion et de prévention des violences.

Et puis il y a encore beaucoup de trous dans la raquette. Je pense qu'a été évoquée au fil de vos auditions la question des bénévoles, dont j'ai beaucoup entendu parler au cours des festivals. Se pose aussi la question des structures qui relèvent des collectivités ; le ministère de la culture et les collectivités peuvent certes discuter au sein des conseils nationaux des territoires pour la culture, mais pourquoi ne pas imaginer avec les collectivités des conventions définissant une politique commune de lutte contre les violences ? Dans le secteur privé enfin, les chartes, les outils, les fiches pratiques, les cellules d'écoute servent, mais cela ne suffit pas.

J'aimerais souligner que j'ai mené la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec beaucoup d'acharnement et de combativité mais en veillant toujours à le faire dans le respect du droit et à ne jamais me substituer à la justice. Très souvent, un ministre est poussé à faire plus. Mais on doit toujours rester sur une ligne de crête : croire les victimes, bien sûr, et respecter la présomption de sincérité, mais respecter aussi la présomption d'innocence et le temps de la justice. Je sais qu'en tant que législateurs vous serez extrêmement vigilants sur le respect de la justice qui, même si elle est imparfaite, est l'un des socles de notre démocratie, et que vous n'en viendrez pas à proposer des mesures qui pourraient restreindre ce pilier de l'État de droit. Enfin, je suis contre le boycott des œuvres et la culture de l'effacement. Je pense que l'on doit continuer de montrer les œuvres, en les contextualisant évidemment le plus possible et en provoquant des débats. C'est ainsi que l'on fera progresser la réflexion sur ces sujets. De même, je suis contre le fait d'interdire à des personnes condamnées et qui ont purgé leur peine d'exercer leur métier artistique si elles en avaient un.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous remercie toutes deux. Vous confirmez ce que nous avons perçu lors des auditions précédentes : à partir de 2019-2020, à la suite des révélations sur les agissements d'Harvey Weinstein et du développement du mouvement #MeToo, une prise de conscience a eu lieu dans le monde de la culture. Cependant, nous manque un baromètre de l'égalité homme-femme dans la culture et surtout un baromètre du sexisme. Des mesures ont été prises, un gros travail a été fait, mais le sexisme est toujours ancré et source de violence, et le « sexisme ordinaire » continue d'être un fléau constant. Comment le mesurer plus précisément ?

Je reviens d'autre part sur la formation, et pour commencer sur la formation initiale, qu'il serait sans doute possible d'améliorer. J'ai été assez surpris par la faiblesse du niveau de connaissance du droit du travail du milieu culturel. Ne faudrait-il pas renforcer l'enseignement théorique dans le monde de l'art, de manière que chacun connaisse mieux les droits et les devoirs qu'impose notre droit, singulièrement le code du travail ?

Enfin, les formations relatives aux enfants sont pour la plupart sans lien direct avec le ministère de la culture. Elles dépendent des collectivités, parfois du secteur associatif, voire du secteur privé et nous avons entendu parler de cas gênants de formateurs évincés d'un lieu et qui ont pu aller exercer ailleurs sans problème ; qu'en pensez-vous ?

**Mme Roselyne Bachelot.** Je pense possible de revenir sur tous ces sujets par le biais des études de cas que j'ai mentionnées. La période au cours de laquelle j'ai été ministre de la culture a été émaillée d'affaires de violences sexistes et sexuelles dont certaines ont eu un fort retentissement médiatique. Ces affaires ne résumant évidemment pas l'ensemble du dossier : on connaît la loi du silence qui sévit et la répugnance d'un certain nombre de victimes à témoigner. C'est pourquoi l'appui à ces victimes doit être total. Les femmes – car ce sont majoritairement les femmes – qui témoignent font preuve de beaucoup de courage.

Dominique Boutonnat, président du CNC, a été condamné en juin 2024 à trois ans de prison dont un an ferme pour une agression sexuelle commise contre son filleul dans le cadre familial en août 2021.

Nâzim Boudjenah, pensionnaire de la Comédie française, a été condamné une première fois le 30 juin 2021 à six mois de prison et à un sursis probatoire de deux ans pour menaces de mort proférées en 2019 et 2020 contre son ex-compagne, condamnation suivie de procédures judiciaires complexes, puis il a fait l'objet d'une plainte de vous-même, madame la présidente, pour menaces de mort, qui devrait être jugée le 6 juin prochain.

La soprano Chloé Briot a porté plainte contre le baryton Boris Grappe pour des gestes inappropriés lors des représentations de l'opéra *L'Inondation*. J'avais alors signalé les faits dans le cadre d'un article 40 ; l'affaire est intéressante puisque toutes les scènes litigieuses ont été filmées et que les gestes incriminés auraient relevé d'indications d'hyperréalisme du metteur en scène. La plaignante ayant reconnu qu'après un recadrage de Boris Grappe, les gestes ne s'étaient jamais reproduits, l'affaire a été classée sans suite. Cependant, la carrière de M. Grappe a été brisée et il est maintenant aide-soignant en Allemagne car, en dépit du classement sans suite, il n'a plus jamais eu d'engagement.

En 2019, le sculpteur Laurent Folon a porté plainte contre le plasticien Claude Lévêque pour viols sur mineur de 15 ans. L'affaire judiciaire, qui suit toujours son cours, a donné lieu à une intense polémique dans les milieux de l'art. Des enquêtes, dont une de *Mediapart*, ont fait état de faits récurrents d'agressions sexuelles et la polémique a résonné jusqu'à moi, un tapis de Claude Lévêque, *Soleil noir*, ornant un bureau de l'Élysée.

Enfin, Jérôme Pernoo, professeur de violoncelle au Conservatoire national de musique et de danse de Paris, a été suspendu en mars 2021, ce qui a donné lieu à un feuilleton. La directrice n'a pas suivi l'avis de licenciement de la commission paritaire, une enquête a été menée par un cabinet non habilité à traiter les cas de ce type et le juge des référés a suspendu la sanction. En décembre 2021, la commission paritaire émet un nouvel avis favorable au licenciement. Le juge des référés suspend, à nouveau, le licenciement en juin 2022 mais, le 2 novembre 2022, le tribunal administratif considère que la sanction est proportionnée. Le mis en cause sera finalement condamné à un an de prison avec sursis, interdiction de contact professionnel avec des mineurs et inscription au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. On notera que les parents ont alors activement soutenu le mis en cause – je reviendrai sur ce point.

Enfin, même si elle n'est pas de même nature, je mentionnerai la polémique née au Théâtre national de la Colline après le choix fait par Wajdi Mouawad d'illustrer sa pièce *Mère* d'une musique de Bertrand Cantat – condamné pour le meurtre de sa compagne, Marie Trintignant et qui a purgé sa peine – et de confier la mise en scène de la pièce *Un qui veut traverser* à Jean-Pierre Baro, visé par une plainte pour viol classée sans suite.

De tout cela, et pour répondre plus précisément à votre question, je tire certains enseignements. On ne peut qualifier de scandale « #MeToo théâtre » ou « #MeToo cinéma » des faits qui se sont déroulés dans le cadre privé, familial ou conjugal comme ce fut le cas pour Nâzim Boudjenah ou Dominique Boutonnat. Cela laisserait penser que les institutions ont failli en manquant de vigilance lors de la commission des faits, alors que le CNC ne pouvait protéger le filleul de Dominique Boutonnat ni la Comédie française la compagne de Nâzim Boudjenah.

Ensuite, on est frappé par l'anormale longueur des procédures : entre la commission des faits et le jugement final, de trois à cinq ans s'écoulent. Ces années sont consacrées d'abord à vérifier la réalité des faits, ce qui est peut-être très compliqué puisqu'il s'agit souvent d'une

parole contre une autre, et à la recherche de témoignages. Cela complique le rôle des institutions, que l'on parle du ministre ou de la direction des établissements, le mis en cause étant réputé innocent jusqu'au terme des procédures judiciaires. Je partage sans réserve l'opinion de Rima Abdul Malak : ces procédures doivent se dérouler dans le strict respect du droit et en particulier du droit du travail. Ne pas se conformer à cette obligation entraînerait des retards ou même des classements sans suite ; c'est souvent en raison d'erreurs de procédure que des délinquants avérés ou des criminels échappent à la justice. La puissance publique doit se conformer au droit, c'est bien le moins. La prudence et la précaution dans la recherche de la vérité sont indispensables. Tous les mis en cause ont droit à la présomption d'innocence, et la notoriété des individus concernés fait que même si la procédure prouve leur innocence, la notion de « dette infinie » de Deleuze est à l'œuvre pour les innocents comme pour les coupables.

Se pose une nouvelle fois la question de la dissociation de l'homme et de l'œuvre. Le Mobilier national doit-il ranger dans ses placards le *Soleil noir* de Claude Lévêque ? Doit-on éteindre *Modern Dance* à Montreuil ? C'est une installation lumineuse du même artiste, et la mairie de Montreuil avait jugé le maintien de cette illumination particulièrement inapproprié sur une place qui allait porter le nom de Gisèle Halimi ; ce sont les gens du quartier qui ont demandé que l'installation soit rallumée. Cette anecdote situe bien les polémiques dans l'espace public. Je ne trancherai pas le débat définitivement, même si j'ai plaidé pour le retrait du tapis *Soleil noir* du bureau du Président de la République.

Au moment de la polémique surgie autour de Wajdi Mouawad, j'ai beaucoup réfléchi au texte admirable qu'il avait écrit alors et dont je vous livre quelques extraits : « *Participer à ce mouvement qui punit au-delà de la justice et du droit, c'est envoyer un message terrible aux jeunes générations, le signe qu'il leur sera toujours plus efficace de régler par eux-mêmes et à coups de couteau les harcèlements dont ils pourraient être victimes plutôt que de se référer à une autorité scolaire ou parentale.* »

*Voilà pourquoi ma position en tant que directeur de La Colline est la suivante : toute personne libre au regard de la loi ; a le droit d'aller revenir, d'être invitée comme spectateur ou comme artiste. Je ne croyais pas qu'au pays des droits de l'homme, je doive défendre la présence d'un citoyen libre dans l'enceinte d'un théâtre public.*

*Ceci étant, l'attention due aux paroles des plaignants, conjuguée à la lenteur des procédures judiciaires, m'amène à penser que si une personne programmée ou invitée au théâtre se trouve engagée dans une procédure judiciaire, je l'inciterai à se retirer de la programmation jusqu'à ce que le travail de la justice ait été mené à son terme. [...]*

*J'entends la brutalité de la situation actuelle. Une personne qui a commis un crime ou un délit envers une femme devient pour toujours, qu'elle soit entendue, mise en examen, jugée, disculpée, condamnée, incarcérée, libérée, un symbole de la violence faite aux femmes. Pour toujours. Cela nous place dans une situation cornélienne. [...]*

*Je ne cherche ici à convaincre personne et si la ministre de la culture ou le Président de la République [...] considèrent que mes positions sont contraires aux principes républicains, que l'un ou l'autre me le fasse savoir et je quitterai la direction du théâtre sur-le-champ. »*

Je n'ai pas demandé à Wajdi Mouawad de quitter son poste.

**Mme Rima Abdul Malak.** J'entends que l'on a besoin d'une sorte d'observatoire qui n'ait pas pour seul rôle de publier un rapport annuel mais qui tienne des réunions

régulières. Il devrait fédérer tous les acteurs concernés : les équipes du ministère chargées de ces sujets, Audiens, la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC), les partenaires sociaux ainsi que les associations en pointe sur ces sujets, qui recueillent parfois des signalements et des témoignages que la cellule d'Audiens ne recueille pas. Cela permettrait de mettre les informations en commun, non pour rendre publics des noms qui doivent rester confidentiels mais pour objectiver la situation et déterminer si certains types de violences se produisent dans certains secteurs en particulier, dans certaines organisations spécifiques. Les violences peuvent aussi être verbales, et le harcèlement puni par la loi commencer par des mots intolérables. Nous éprouvons effectivement des difficultés à recueillir l'ensemble des données tout en respectant la confidentialité des cas et en ne se substituant ni à la police ni à la justice. Il faut définir comment grouper nos forces pour partager et faire mieux circuler les informations. Cela se produit déjà : ainsi, Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations quand j'étais ministre, n'attendait pas les deux réunions annuelles programmées pour faire des points réguliers avec Audiens à ce sujet. Les informations remontaient vers moi, mais elles étaient informelles ; pour rendre le mécanisme plus fluide, il faut améliorer la méthode.

La même difficulté se pose quand il s'agit de suivre quelqu'un qui a été condamné, qui a purgé sa peine et qui est parti s'installer dans un autre département ou qui prend, par exemple, un poste de professeur dans le secteur privé, ou même de le suivre de manière individuelle. Nous étions extrêmement vigilants, à tous les niveaux, pour ce qui concerne le Pass culture, qui permet de pratiquer des activités artistiques et de participer à des ateliers d'arts plastiques. Nous demandions aux équipes du Pass culture de vérifier plusieurs fois plutôt qu'une quelles étaient les structures qui s'inscrivaient pour proposer des cours, afin d'éviter par exemple que, comme c'est arrivé parfois, un professeur de dessin demande aussi des modèles nus. La vigilance s'impose donc, mais les règles de protection des données personnelles font que l'on ne peut pas constituer des fichiers de noms circulant d'un département à un autre. Il faut tenter de concilier cette lutte contre les VHSS et la législation protégeant la vie privée et les données personnelles, et je sais que la tâche n'est pas simple pour vous.

La médiatisation des cas a un impact : quand des noms sont connus, les parents, les collectivités et le secteur privé font attention. Mais il y a un nombre considérable de cas dont on n'entend pas parler. Il y a aussi des cas qui ont été classés sans suite : ils peuvent traduire des faits moins graves qui ne doivent pas mettre un terme définitif à la carrière de quelqu'un qui peut être encore jeune. Le problème est difficile. À partir de quand, par exemple, peut-on faire à nouveau confiance à une personne chargée de donner des cours à des mineurs ? À mon sens, ces questions complexes gagneraient à être traitées au cas par cas, grâce à l'intelligence collective de tous ceux qui sont concernés. Je ne suis pas certaine que l'on parvienne par la législation à trouver le bon cadre s'appliquant à des cas différents à chaque fois.

**Mme Roselyne Bachelot.** J'aimerais compléter mon propos précédent. Vous avez mentionné, monsieur le rapporteur, ce professeur du Conservatoire de musique de Paris qui participait à un groupe de travail alors qu'il était détenteur d'images pédopornographiques. À peine les faits étaient-ils portés à ma connaissance qu'en cinq minutes sa mission lui était retirée.

Je reviens aussi d'un mot aussi sur, comment dire ? l'appui des parents à certains comportements déviants. J'ai été confrontée à des cas de ce genre alors que j'étais ministre des sports. Dans ce cadre, j'ai mené, avec l'aide de la joueuse de tennis Isabelle Demongeot, le premier plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le sport qui a conduit à la condamnation du coach de tennis Régis de Camaret. Nous étions sidérés par l'attitude de parents

qui laissaient littéralement leurs enfants dans la gueule des fauves. Le même comportement a été observé avec Jérôme Pernoo : des parents nous ont écrit pour le défendre. Actuellement encore, le directeur d'un chœur de la région parisienne est poursuivi pour des faits de ce genre...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous allons nous en charger.

**Mme Roselyne Bachelot.** ... et les parents nous appellent pour prendre sa défense. C'est que, dans un environnement extrêmement concurrentiel, des parents persuadés du génie de leur enfant veulent absolument qu'il fasse carrière et se disent d'une certaine façon « bon, s'il faut en passer par là... ». C'est terrible. Il y a sans doute aussi toute une éducation à faire dans ce domaine.

J'ai aussi parlé de la lenteur de la procédure judiciaire qui suit un signalement. Tout au long de cette procédure, les directeurs d'institutions doivent, autant que possible, non pas licencier la personne car ils n'en ont pas le droit, mais procéder à des retraits, à des éloignements. C'est ce qu'ont fait Émilie Delorme, directrice du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris pour Jérôme Pernoo et Éric Ruf, administrateur de la Comédie française, pour Nâzım Boudjenah. Ce n'est pas toujours facile, et cela peut aussi donner lieu à des affaires judiciaires quand le mis en cause, même s'il a gardé son salaire, se tourne vers la justice, s'estimant lésé par ces procédures de retrait alors que les faits n'ont pas été établis ou que les sanctions ne sont pas prononcées. Alors ministre de la santé, j'ai moi-même éloigné Patrick Pelloux, dans des conditions qui m'ont valu d'être appelée « le crotale » par la personne mise en cause. Je revendique cette décision, car l'éloignement est absolument indispensable.

Un mot, aussi, sur l'affaire Dominique Boutonnat. Il a certes été nommé en conseil des ministres, mais j'appelle l'attention sur le fait qu'il existe deux sortes de nominations en conseil des ministres : d'une part les nominations révocables à tout instant, celles des ambassadeurs ou des préfets, d'autre part les nominations à terme. Ainsi, le président de la caisse d'assurance maladie est nommé pour cinq ans ; le président du CNC l'est pour trois ans. Dominique Boutonnat a été nommé pour la première fois en 2019 et renouvelé en juillet 2022. On peut toujours revenir sur une nomination de ce type mais il faut pour cela des faits graves et avérés ; ce fut le cas en juillet 2024, ce qui a conduit à la révocation de la nomination de Dominique Boutonnat à la présidence du CNC. Je précise les choses parce qu'il y a parfois une confusion, certains pensant que les nominations en conseil des ministres sont révocables à tout instant, ce qui n'est pas le cas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie toutes deux mais il me paraît que dans vos propos, une sorte d'imbroglio entre pouvoir, parole, justice, mise en valeur des personnes concernées, droit du travail et culture de l'effacement nuit à la compréhension. En premier lieu, la parole doit être protégée ; pas forcément crue aveuglément mais protégée parce qu'une victime potentielle qui parle prend d'énormes risques pour sa carrière. On a parlé de personnes mises en cause dont la carrière a pu connaître des arrêts, voire un arrêt définitif pour quelques-unes d'entre elles, mais la parole des victimes est presque systématiquement menacée ; nous en avons eu de multiples exemples au cours des auditions. Même si, comme cela a été dit, il y a encore des trous dans la raquette, personne ne peut nier aujourd'hui une volonté politique réelle de prendre cette parole en compte ; cela s'est traduit par la création de structures et d'instruments divers.

Ensuite se pose la question du pouvoir, des personnes mises en cause et qui ont des positions d'autorité pouvant mettre d'autres personnes en danger. Vous avez cité M. Boutonnat et d'autres noms ; quand bien même les violences se sont déroulées en dehors des instituts qu'ils présidaient ou dirigeaient, ils peuvent potentiellement mettre en danger les salariés, et le public s'ils dirigent une structure recevant du public. En ce cas, ce n'est pas la

justice qui s'applique mais le droit du travail, qui impose la mise en sécurité des personnes qui travaillent sur un lieu.

Puis vient la mise en valeur des personnes concernées, qu'elles aient été condamnées ou pas. Au Théâtre national de La Colline, le directeur nous a expliqué que Bertrand Cantat était représenté dans la position d'un héros mythologique pour illustrer la chute. Revient-il à un homme qui a tué quelqu'un d'être mis en valeur en tant que héros d'une pièce et illustrant un héros qui tombe ? C'est une question philosophique et éthique fondamentale.

Vous avez beaucoup parlé de la justice. Mais, en France, la justice ne passe pas sur les violences sexuelles, sinon de manière anecdotique ou marginale. Le taux de classement sans suite des plaintes pour viol s'établit à 94 % alors même que l'auteur est connu dans neuf cas sur dix. Cela signifie que le taux de classement sans suite pour les viols est supérieur à ce qu'il est pour les autres infractions même quand leurs auteurs ne sont pas connus ! On ne peut donc s'en remettre à la justice en son état actuel, puisqu'il n'y a que 0,6 % de condamnations en cas de viols. Je parle volontairement de dysfonctionnement de la justice et j'en prendrai pour autre exemple celui du harcèlement sexuel. Quand il y a harcèlement, il y a forcément des preuves – messages, appels téléphoniques – et des témoins. La démonstration du harcèlement est ce qu'il y a de plus facile puisqu'il ne s'agit pas de gestes commis dans l'intimité d'un rapport à deux mais de mots, de messages téléphoniques, etc. Or, en ce cas, le taux de classement sans suite des plaintes est supérieur à 80 %.

Dans ce contexte, quel est votre rôle en tant que ministre ? Comment fait-on, avec une justice qui dysfonctionne massivement dans les cas de violences sexuelles, pour protéger les victimes d'une part, pour ne pas mettre en valeur d'autre part les personnes mises en cause dans un système qui les place sur scène, sur un piédestal ? Si nous ne parvenons pas à distinguer ces notions les unes des autres, nous ne pouvons définir clairement comment agir.

Vous avez évoqué, madame Abdul Malak, la culture de l'effacement. Aucun mouvement féministe ne demande cela ; ce que nous demandons, puisque je m'inclus dans ces mouvements, ce n'est pas l'effacement, c'est une mise en contexte. Je vous donnerai pour exemple le cas, dans l'Église, d'un prêtre désormais mort qui a agressé et violé probablement plus de cent enfants. Cet homme a aussi réalisé des vitraux qui ornent plusieurs églises, et un mouvement s'est créé qui demande qu'ils soient enlevés. Le prêtre est mort sans que justice ait été rendue puisque l'Église n'a fait qu'une procédure interne, mais il y a cent victimes et les vitraux sont là. Ces questions ne sont pas simples mais l'on ne peut, au motif que la justice est toute-puissante et qu'elle est un des piliers de notre démocratie, minimiser tout ce que nous pouvons faire à côté, ou du moins ne pas prendre les responsabilités qui s'imposent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Tout l'enjeu est de prévenir la commission de ces faits ; c'est par ce biais qu'il faut envisager le sujet. Ensuite, j'exposerai le point de vue de celui qui fut rapporteur de la loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice, commissaire aux lois pendant sept ans et vice-président de la commission des lois pour dire qu'il faut mesurer ses propos au moment de dire que la justice ne fonctionne pas. La justice est imparfaite mais elle est fondamentale pour notre société, et je n'aimerais pas qu'on laisse croire à des victimes qu'il ne sert à rien de porter plainte. Des faits ont été découverts parce que plusieurs plaintes ont été déposées au sujet de la même personne, ce qui a permis aux policiers et aux officiers de police judiciaire d'instruire. La justice est importante mais je ne crois pas que le sens de votre propos était de le nier, madame la présidente.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je l'ai dit, la justice est l'un des piliers de la démocratie, mais j'observe que si l'on condamne certains crimes à proportion de 0,6 %, 99,4 % des faits commis demeurent non instruits et non punis.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est souvent aussi en raison de biais culturels. Nous devons avoir ce débat ultérieurement, madame la présidente.

**Mme Rima Abdul Malak.** J'ai grandi dans un pays en pleine guerre civile, le Liban. J'ai vu ce qu'est une société où la justice ne fonctionne pas et où les gens pensent se faire justice en réglant leurs comptes à la Kalachnikov dans la rue. Je suis très marquée par les horreurs que j'ai vues pendant la guerre dans mon enfance et j'ai toujours eu un attachement viscéral, en France, à notre justice indépendante. Même si son fonctionnement est imparfait, elle fonctionne, et votre phrase – « *On ne peut pas s'en remettre à la justice* » – me heurte, madame la présidente.

Je connais les chiffres que vous avez cités, mais il faut aussi se rendre compte que la libération de la parole depuis le début du mouvement #MeToo permet que les dépôts de plainte se fassent dans des délais plus courts qu'auparavant ; la justice aura progressivement de meilleurs moyens de prouver les infractions dont on parle. Lorsque la cellule d'écoute d'Audiens a été créée, en 2020, la plupart des appels concernaient des faits vieux de plus d'un an. À mesure que l'existence de la cellule était mieux connue, que la parole se libérait, que nos mesures se mettaient en place, que la prise de conscience collective progressait, les appels se faisaient plus proches du moment de la commission des faits. Et plus on en est proche, plus la justice pourra passer – si les personnes acceptent de porter plainte, et il faut les accompagner vers le dépôt de plainte qu'elles ne souhaitent pas toujours au début. Le mouvement en cours doit pousser à l'optimisme et je le suis, même si le temps des procès est long.

Dans le cas de Dominique Boutonnat, j'ai demandé s'il y avait d'autres signalements. Nous avons cherché, interrogé, et nous n'avons reçu aucun autre renseignement. Il n'y avait qu'une plainte – elle était grave et je ne la minimise en rien – portant sur des faits commis dans un cadre privé par un plaignant qui n'était pas dans le secteur du cinéma, qui ne travaillait pas au CNC, qui ne vivait pas en France mais, me semble-t-il, à Singapour. En tout cas, nous n'avons rien trouvé, et nous avions pris soin d'interroger Roselyne Bachelot quand elle était ministre et moi-même conseillère à l'Élysée, pour bien nous assurer de l'absence d'autres plaintes ou témoignages. J'ai lu depuis lors, il y a quelques mois, dans *Libération* me semble-t-il, un article faisant état de certains témoignages sur le comportement de Dominique Boutonnat dans des soirées. J'avais alors quitté le ministère. Quand j'étais ministre, j'ai interrogé régulièrement, parfois en *off*, à la fin de certaines réunions, les représentants du secteur du cinéma, et rien ne m'a jamais été dit. S'il y avait eu des signalements systémiques, des plaintes généralisées comme cela a été le cas pour Patrick Poivre d'Arvor ou d'autres, je pense que l'on aurait insisté auprès de Dominique Boutonnat pour qu'il démissionne ou se mette en retrait. En l'espèce, nous ne pouvions le faire puisqu'il s'agissait d'une infraction commise dans un cadre privé. La Comédie française a éprouvé la même difficulté, qu'ont souvent les employeurs en de tels cas. Les marges de manœuvre et les possibilités de sanction sont très réduites en raison de risques prud'homaux. Ma position a donc été, je le redis, d'attendre le verdict de la justice et de ne pas m'y substituer pour condamner Dominique Boutonnat, d'autant que l'action du CNC en matière de lutte contre les VHSS était pionnière et exemplaire.

Vous nous demandez de clarifier un imbroglio dû au fait que tous ces sujets complexes s'imbriquent, mais la ligne à suivre ne peut être que la ligne du droit, et même en appliquant le droit du travail on ne peut se mêler de la vie privée des salariés et des agents ; ni poser des questions à quelqu'un sur sa vie privée. Nous nous sommes donc entourés d'avocats et nous avons pris conseil. Le service juridique du ministère est extrêmement compétent : on ne prend pas des décisions bâclées sous le coup de l'émotion. Nous sommes tenus de respecter le cadre du droit pénal et, évidemment, du droit du travail, et si clarification il doit y avoir, c'est celle-là, même si la justice est imparfaite et lente. Mais je suis optimiste et je pense que le mouvement de libération de la parole et des dépôts de plainte plus systématiques et plus

rapides qui s'ensuivront auront pour effet d'améliorer les chiffres que vous avez cités et qui sont désolants, j'en suis absolument d'accord.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ce que j'ai dit précisément est que l'on ne peut pas ne s'en remettre qu'à la justice. J'ajoute que les classements sans suite pour violences sexuelles ont augmenté ces dernières années, ce qui fait s'interroger sur la manière qu'a notre société de prendre ces questions en charge.

**Mme Roselyne Bachelot.** Vous avez raison de souligner la distorsion considérable qui existe entre ce continuum de violences sexistes et sexuelles et les sanctions prononcées. Je suis militante de cette cause ; cette situation me mine profondément et a conduit mon action durant toutes ces années. Il ne s'agit évidemment pas de remplacer la justice, fondement de notre démocratie, par la loi de la rue et par un système de vengeance et je ne pense pas que ni vous, madame la présidente, ni vous, monsieur le rapporteur, n'avez appelé à cela.

Tout ce que Rima Abdul Malak et moi-même avons fait visait à prévenir, informer, agir en amont de la commission des faits et faire que la complicité, avérée ou implicite, qui régit la société, soit mise en pièces. J'emploie le terme « complicité » à dessein, pour rappeler que les violences verbales sont toujours l'antichambre de la violence sexuelle et que les phénomènes d'emprise commencent par là.

Assistant depuis des années à des répétitions et master classes dans le monde du spectacle vivant, je suis frappée par la violence qui y sévit et qui, pire, est revendiquée comme un élément de formation. Quand j'aborde la question, j'obtiens de mes interlocuteurs la même réponse profondément choquante, l'explication par la reproduction. Alors que je demandais récemment à un acteur, par ailleurs professeur au conservatoire, si l'on ne peut apprendre le métier d'acteur ou de chanteur sans violence, il m'a répondu « *Non, ce n'est pas possible, j'ai été formé de cette façon, c'est ainsi que j'ai appris mon métier* ».

Des phénomènes de reproduction sont à l'œuvre, et le plus curieux est que l'on aboutit à la même violence dans l'école d'apprentissage classique représentée par un Louis Jouvet ou par un Firmin Gémier que dans celle de Stanislavsky et de l'Actor's Studio. Ces gens qui ont intellectualisé les apprentissages, les fonctions d'acteurs, de comédiens, de chanteurs, n'ont nullement réfléchi à la violence. C'est un champ théorique et académique qu'il convient aussi de conquérir, car c'est une des conditions de lutte contre les violences.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je partage ce point de vue sans réserve.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Voilà qui nous amène à la pédagogie et au rôle de modèle que peut avoir la culture, reflet de notre société et qui peut être un miroir pour d'autres pratiques. Nous avons entendu à huis clos des comédiennes célèbres ; toutes nous ont dit le continuum de violence qu'elles ont subie au long de leur carrière. Lors de leurs premiers castings, elles l'ont accepté parce qu'elles voulaient faire ce métier ; ensuite, jouant, elles ont été placées dans des situations mettant parfois leur vie en danger, parce que cela ferait une belle image, parce que cela garantirait de la sincérité, parce que la dramaturgie serait plus forte... Le sujet est grave. Comment modifier la pédagogie ? Des instructions ont-elles été données aux écoles et pourraient-elles en recevoir d'autres ?

Des professeurs nous ont assuré pouvoir enseigner sans cette violence et ne pas souhaiter reproduire ce qu'ils ont vécu. La question de la reproduction se pose dans l'ensemble du monde de la culture – avec la répétition, par exemple, par un technicien ou une technicienne de la blague sexiste ou raciste dont il a souffert quelques années plus tôt, « parce que c'est comme ça que ça se fait ». Nous disposons d'un levier, notre réseau d'éducation à la culture,

des écoles nationales aux conservatoires et écoles à rayonnement communal. Peut-on envisager des moyens supplémentaires ?

**Mme Rima Abdul Malak.** Lorsque j'ai eu à nommer la nouvelle direction du Conservatoire national supérieur d'art dramatique de Paris, j'ai choisi Sandy Ouvrier. Au cours de l'entretien que nous avons eu à cette occasion, nous avons parlé un long moment de la formation des comédiens et des comédiennes et du moyen d'éviter la reproduction des méthodes qu'a mentionnée Roselyne Bachelot. Sa réflexion très juste et très volontariste sur ces sujets est une des raisons pour lesquelles j'ai poussé en faveur de sa nomination. Sur un autre plan, j'ai mentionné tout à l'heure le réseau des vingt écoles nationales d'architecture. En ces lieux, la souffrance n'était pas liée aux questions de VHSS mais à la fameuse « charrette » qui nous ramène au droit du travail. Pour certains enseignants, on ne pouvait être un bon architecte si on ne savait pas, à un moment, travailler nuit et jour pendant quatre semaines pour finir un projet sans dormir et quasiment sans manger. Cela crée des souffrances terribles. Nous avons dit qu'il n'y aurait plus aucune tolérance pour cette pratique. Il faut en finir avec ce mode d'apprentissage, et nous avons passé des heures en réunion à y travailler. Je pense qu'une prise de conscience s'est faite dans les écoles, et plus le réseau des écoles nationales sera exemplaire, plus les écoles qui relèvent de municipalités, de départements ou du secteur associatif s'y mettront. L'État doit être la locomotive tirant ce mouvement et l'affirmer clairement.

Je suis d'accord avec vous sur l'utilité qu'aurait un module d'initiation au droit du travail dans toutes les formations. Nous en parlions avec Arthur Nauzyciel, le directeur du Théâtre national de Bretagne, et Caroline Guiela Nguyen que j'ai nommée à la tête du Théâtre national de Strasbourg où il y a une école. Les étudiants ne doivent pas être formés seulement à jouer des scènes de théâtre. Un jour, ils seront confrontés à des castings, ils joueront dans des films et ils doivent connaître suffisamment leurs droits. De plus, s'ils créent une compagnie, ils peuvent se trouver eux-mêmes employeurs d'intermittents du spectacle, et ils doivent avoir un minimum de connaissances du droit du travail dans cette optique-là aussi. Nous avons évoqué ces questions avec les directeurs d'établissements, et je pense qu'aujourd'hui, partout en France, se trouvent des personnes responsables et très déterminées et que le mouvement est enclenché. Cela a sans doute été lent et poussif mais je suis optimiste sur ce plan aussi. La génération qui est à la tête des écoles prend ce sujet à bras-le-corps et que cela fait boule de neige dans les structures qui ne relèvent pas de l'État.

**Mme Roselyne Bachelot.** Ces politiques vont évidemment demander des moyens. Elles en demandent déjà pour les petites structures, ces tout petits ensembles qui, aux côtés des mastodontes de la culture, forment la structure majoritaire de la Fevis. Les exigences sont de plus en plus fortes : il faut suivre des formations, que les responsables libèrent de leur temps, faire des affichages, alors que sont aussi imposées d'autres contraintes relatives au respect du développement durable, de l'écologie, de la sécurité, dans un contexte économique extrêmement contraint.

On sait ce qui se passe au ministère de la culture où une réduction des crédits est prévisible. On sait surtout que certaines collectivités territoriales considèrent que la culture constituerait la variable d'ajustement aux contraintes budgétaires. Ce n'est pas le cas seulement dans ma chère région des Pays de la Loire puisque 40 % des départements ont annoncé une réduction de crédit d'au moins 50 % pour la culture. Je ne vois pas en quoi c'est lié à une éventuelle diminution des dotations de l'État : elle n'atteint pas 2 % de l'enveloppe et l'embargo est de 70 %... Dans ce domaine, il n'y a pas les bons et les méchants : les collectivités de toutes les tendances politiques se sont livrées à ces purges pour des raisons diverses, quantitatives bien sûr mais aussi qualitatives, en fléchant certaines de leurs

subventions vers des secteurs qu'ils estimaient, à tort ou à raison, soit plus intéressants, soit peuplés de moins d'opposants politiques – voyez si j'emploie des termes diplomatiques. Or, cette lutte demande des moyens, et si pour les grosses structures les choses peuvent se faire même si elles sont difficiles, il faudra, pour les petites entités, mutualisation et appui. Je dois dire que je suis extrêmement inquiète.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** N'est-ce pas là qu'est, finalement, la culture de l'effacement ?

**Mme Rima Abdul Malak.** Je rappelle le rôle de la Commission des enfants du spectacle qui dépend des préfectures et dont l'autorisation est nécessaire avant l'engagement de tout mineur de 16 ans dans un spectacle, après qu'elle a vérifié si les scènes qui seront tournées sont adaptées à l'âge de ces acteurs particuliers. J'ai dû gérer le cas du film de Catherine Corsini après que le comité central d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CCHSCT) était intervenu sur le tournage à la demande des partenaires sociaux. J'ai validé le déclenchement par le CNC d'un article 40 et d'une sanction. Je maintiens qu'un moment vient où des sanctions sont nécessaires, et là où elles sont appliquées et parce qu'elles réveillent le reste du secteur.

Ces sujets doivent être pris beaucoup plus au sérieux. Je ne jugerai pas l'intention de départ de Catherine Corsini qui s'est expliquée dans la presse et qui s'expliquera devant vous, mais l'infraction au droit social était constituée : un dossier avait été fait pour l'avance sur recettes qui comportait la scène litigieuse, laquelle ne figurait plus dans le dossier soumis à la Commission des enfants du spectacle et qui est revenue lors du tournage. Ce n'est pas tolérable. On doit être absolument rigoureux. Ce n'est pas une simple erreur administrative, on parle de vie humaine, d'un mineur dont la présence sur un tournage exige une vigilance de chaque instant de chaque équipe et de la production. Il est heureux qu'existent la Commission des enfants du spectacle, le CCHSCT, les partenaires sociaux dont le rôle est extrêmement important, et le CNC, vigilant. Cet épisode n'aurait évidemment pas dû se produire, mais quand il s'est produit, les bonnes réactions ont eu lieu très rapidement et la sanction a été lourde, puisque le CNC a retiré quelque 700 000 euros d'aide à la production de ce film. Je pense que cela servira de leçon à cette production particulière comme à l'ensemble des productions et que, la prochaine fois qu'il y aura des mineurs sur un tournage, chacun s'attachera à vérifier beaucoup plus sérieusement avoir respecté toutes les règles qui les concernent. J'ai mentionné ce cas parce que, pour les raisons dites, il est à la fois négatif et positif.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Des coachs d'enfants et des responsables de casting nous ont dit que la sous-estimation des heures travaillées par les mineurs est sinon systématique en tout cas très fréquente et que des plateaux entiers sont complices de cette sous-déclaration. Cela pose d'ailleurs un autre problème : à force de renforcer les dispositifs, il y a plus de fraudes. Mais il nous faut progresser à ce sujet.

**Mme Roselyne Bachelot.** C'est pourquoi, ministre, je m'étais opposée aux concours de « mini-miss ». J'étais très choquée par cette hypersexualisation des petites filles

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'en viens à quelques questions sur Gérard Depardieu, ce qui nous amènera à traiter à nouveau de la mise en valeur d'une personne mise en cause. Quelle meilleure mise en valeur que la parole présidentielle disant que cet acteur « rend fière la France » alors même que des images sans ambiguïté étaient diffusées et que les plaintes se multipliaient ? Nous avons reçu le grand chancelier de la Légion d'honneur. Quelle était votre marge de manœuvre à vous, madame Abdul Malak, alors ministre, dans une affaire comme celle-là ?

**Mme Rima Abdul Malak.** Le ministère de la culture n'a aucune marge de manœuvre pour tout ce qui concerne les distinctions de la Légion d'honneur, d'où l'absurdité de cette polémique. Nous pouvons, sur le quota du ministère de la culture, proposer des noms, mais la décision finale ne nous revient pas, ni sur les nominations, ni sur les suspensions ou exclusions. L'affaire Depardieu, complexe et multiple, était triple. Il y avait les plaintes, au sujet desquelles la justice doit rendre son verdict et le procès va avoir lieu. Il y a le débat sur le point de savoir si l'on continue de voir ses œuvres ou si on ne les voit plus, et il est vrai que lorsque le Président de la République avait été interviewé en décembre 2023, la télévision belge avait dit que les films avec Gérard Depardieu ne seraient plus diffusés, le musée Grévin qu'il allait retirer sa statue de cire, etc. Il y avait confusion entre les témoignages et les plaintes traitées par la justice d'une part, le débat pour ou contre la culture de l'effacement d'autre part. Enfin, la troisième question portait sur le sort de la distinction de la Légion d'honneur qui lui avait été attribuée – mais, si j'ai bien compris, cette distinction tombe automatiquement quand la personne honorée est condamnée, et si un comportement est contraire à l'honneur, une procédure disciplinaire peut être lancée. Je m'étais moi-même référée à une autre interview donnée en 2017 à TF1 par le Président de la République à propos d'Harvey Weinstein, dans laquelle il avait dit qu'il demanderait au grand chancelier de lancer une procédure disciplinaire, et à cette époque Harvey Weinstein n'était pas encore jugé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'audition du grand chancelier de la Légion d'honneur nous a appris une subtilité : un étranger peut être décoré mais il ne peut devenir membre de l'ordre de la Légion d'honneur. Cette précision a une incidence sur la marge de manœuvre.

**Mme Rima Abdul Malak.** En effet, et j'ignorais cette subtilité quand je me suis exprimé dans « C à vous ». Au fond, quand « C à vous » m'a demandé mon avis sur le sort à réserver à la médaille de la Légion d'honneur dont Gérard Depardieu est décoré, je n'aurais peut-être pas dû m'exprimer puisque cela ne relève pas du ministère de la culture. Je venais d'annoncer la généralisation des formations de toutes les équipes sur les tournages, et j'avais plutôt envie de parler des actions concrètes que nous menions pour prévenir la reproduction de ces actes. Mais je me suis trouvée embarquée dans une polémique relative à une distinction qui en réalité ne relève pas de moi mais de la grande chancellerie et *in fine* du grand maître, le Président de la République.

La veille, j'avais informé de l'interview à venir le général Lecointre, grand chancelier de la Légion d'honneur. Je lui avais demandé si je pouvais faire état de notre conversation, il m'a répondu par l'affirmative et je l'ai fait. Dans cette interview, j'ai essayé d'être la plus précise possible. J'avais bien distingué les plaintes pour agression sexuelle et viol d'une part, d'autre part le comportement de Gérard Depardieu que l'on voit parfaitement dans l'émission Complément d'enquête et qui relève du harcèlement sexuel de plusieurs femmes – il n'y a pas que la scène de la petite fille sur son cheval dans le haras. On l'entend même expliquer à un interlocuteur qu'il faut « prendre les femmes par surprise » et le lui redire en anglais ; si ce n'est pas de l'apologie du viol, je ne sais pas ce que c'est. En tout cas, ces images étaient si claires et elles avaient si largement ému que je comprenais qu'une procédure disciplinaire soit lancée. J'ai simplement dit cela : « Je comprends que la procédure disciplinaire soit lancée ». Puis, à Anne-Élisabeth Lemoine me demandant si je la soutiens, j'ai répondu que cela ne relève pas de moi.

Mais le problème n'est pas tellement celui de cette décoration, parce que je pense qu'en fonction de la décision de justice, la grande chancellerie prendra les décisions qui s'imposeront, s'il est condamné par exemple. Les deux questions qui vailent sont d'une part comment lutter contre ces violences pour qu'elles ne se reproduisent pas, contre le harcèlement banalisé sur les tournages dès les premiers mots prononcés qui relèvent du harcèlement et qui

ne sont pas « des blagues lourdes » comme on a pu l'entendre dire. En ma qualité de ministre, j'ai moi-même reçu des appels de Carole Bouquet, de Catherine Deneuve, d'un certain nombre d'actrices qui défendaient Gérard Depardieu et me disaient « *il est grivois, il est lourdingue, mais il ne peut pas faire mal à une mouche* ».

J'ai été marquée par les propos de Raphaëlle Bacqué disant, lors de son audition par votre commission, « *on peut croire que tout le monde savait, mais en fait tout le monde ne mettait pas les mots du droit pénal sur ce qui était en train de se passer* ». De fait, ce qu'on le voit faire en Corée du Nord, le harcèlement systématique de chaque femme qu'il croise et que montre le film, c'est du harcèlement sexuel. En France, ce serait passible de 30 000 euros d'amende et de 2 ans d'emprisonnement. Mais ce terme, personne ne l'appliquait à ses gestes, ses faits, ses mots. J'espère que, finalement, cette polémique aura permis d'éclairer ces questions. Cela n'a pas été simple, parce qu'on a entendu tout et son contraire. Mais il reste à la justice de se prononcer sur les plaintes puisque c'est à elle qu'il revient de trancher.

J'avais aussi répété, et je le fais à nouveau, mon opposition à la culture de l'effacement : il faut continuer de montrer et d'aller voir les films de Gérard Depardieu, et ne pas les retirer du patrimoine cinématographique. En revanche, avais-je dit aussi, je doute que grand monde ait envie de faire une grande soirée d'hommage en son honneur.

**Mme Roselyne Bachelot.** Quand le Président de la République s'est exprimé, il saluait l'immense acteur qu'est Gérard Depardieu. J'ai revu quelques-uns de ses films récemment ; il a été un Cyrano de Bergerac incroyable, et extraordinaire dans le rôle de l'abbé Donissan dans *Sous le soleil de Satan* et dans bien d'autres rôles. Quel gâchis épouvantable de voir cette carrière magnifique se terminer de cette façon odieuse et terriblement vulgaire ! Je pense en effet que la radiation de l'ordre de la Légion d'honneur sera automatique dès que la condamnation sera prononcée, sauf grâce du grand maître. Mais il serait salutaire que cette radiation soit suivie d'effet et que la grâce présidentielle n'agisse pas en ce cas. Je le souhaite, car l'impact pédagogique sera très important et amènera peut-être certains à réfléchir – les Français aiment les décorations...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous parliez tout à l'heure des parents qui soutiennent une personnalité mise en cause. Il faut se rappeler que trois enfants par classe sont victimes d'inceste et que bien plus encore vivent dans des familles incestuelles. La bataille culturelle consiste aussi à faire respecter les codes. Les repères ne sont pas toujours bien placés dans toutes les familles, et des parents minimisent la gravité des faits et l'impact qu'ils peuvent avoir sur la vie des enfants. C'est le terreau de l'inceste et de la pédocriminalité, et l'insuffisante vigilance de l'entourage tient aussi au brouillage des codes opéré par les personnes pédocriminelles ou incestueuses. Voilà qui rappelle les propos de Mme Bacqué sur Depardieu, expliquant que l'habitude de le voir agir était telle que ce n'était pas décrit pour ce que c'était.

**Mme Roselyne Bachelot.** Cela étant, les parents qui, alors que j'étais ministre des sports, ont pris la défense de M. Pernoo au moment du premier plan de lutte contre les violences dans le sport n'étaient pas des parents incestueux ou du moins pas tous, et je ne voudrais pas que mes propos soient mal compris. Mais, effectivement, un milieu familial peut être porteur de violence. Il ne faut jamais oublier que c'est là que l'on risque le plus sa vie, par meurtre, assassinat, violence ou inceste – bien plus que dans un parking sombre ou un quartier mal famé. Cette réalité est très difficile à entendre parce qu'il existe une sorte de familialisme édulcoré, rêvé ou fantasmé, et cela impose des actions concrètes, également très difficiles : j'ai été chargée de la politique sociale dans un conseil départemental, et j'ai entendu des travailleurs sociaux me dire de façon continue que la pire des familles biologiques vaut mieux que la meilleure des familles d'accueil.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La famille est le premier lieu de violence, en effet. Cela étant, je tiens à dissiper toute ambiguïté dans mes propos également : bien entendu, tous les parents qui ont écrit des lettres ne sont pas des parents incestueux, mais dans certaines familles il y a un brouillage des repères.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le changement des rapports femme-homme est une construction sociétale en cours ; on est encore loin des bons codes et des bonnes habitudes que je souhaite. Vous avez, madame Bachelot, employé le mot « gâchis » au sujet de M. Depardieu. Un grand gâchis touche aussi un certain nombre d'enfants qui ont une passion pour la musique, le théâtre, le cinéma et les autres arts qui nous occupent, si bien que je reviens aux formations : comment les améliorer pour que ces enfants soient mieux accompagnés ? C'était le sujet initial de notre commission d'enquête. Comment engager le changement pédagogique nécessaire ? Comment mieux contrôler les enseignants et les parcours ?

**Mme Roselyne Bachelot.** Je suis très gênée pour répondre car l'enfant est un être en construction et je suis extrêmement réservée sur l'utilisation des enfants dans le spectacle et les activités culturelles. Il faut fortement durcir les législations et les protections dans ce domaine. J'ai vu tant de dégâts commis avec la complicité des encadrants et des parents, avec, aussi, cette exaltation du narcissisme de l'enfant – être un acteur, recevoir les applaudissements, c'est tellement incroyable ! J'ai vu aussi les oppositions entre l'enfant et le parent, celui-ci essayant de mettre des garde-fous, et l'enfant lui disant : « Mais tu me brises, tu m'empêches de faire, tu me contrains » ! Cet affrontement amène parfois des ruptures définitives entre la famille et l'enfant appelé à s'exprimer ainsi dans une carrière culturelle. Je ne veux pas sembler être une sorte de Mère fouettarde ne rêvant que de législation contraignante mais je vous ferai quand même l'aveu que c'est dans ce sens-là, je crois, qu'il faut aller.

**Mme Rima Abdul Malak.** Je ne veux pas imaginer qu'il n'y aura plus de films comportant des rôles d'enfants, des figurants enfants, ni de pièces de théâtre avec des mineurs car, pour un très grand nombre de projets artistiques, leur présence a du sens. Mais il faut évidemment mieux encadrer et protéger les mineurs sur les tournages. C'est pourquoi le CNC a, assez récemment, adopté l'obligation du recours à un responsable enfant sur tous les tournages ; cela devient une des conditions d'accès aux aides. On verra quelle sera la mise en œuvre de cette mesure que je considère comme un réel progrès.

Dans les pièces de théâtre, les enfants sont de moins en moins nombreux, me semble-t-il. En raison des contraintes et des complications administratives, humaines et de protection qu'induit leur présence sur scène, les metteurs en scène se demandent s'il faut absolument des enfants de 8 ou 12 ans dans une création. Et, quand c'est le cas, leur équipe de production et leur équipe administrative doivent savoir accompagner les mineurs pour les protéger au mieux – mais le ministère est maintenant outillé pour cela.

La question majeure reste celle des tournages. Il y a énormément de figurants, les équipes passent de 20 personnes un jour à 300 personnes le lendemain et l'on ne peut avoir l'œil sur les enfants en permanence. Le responsable enfant est un progrès certain, mais qu'en est-il à l'étape du casting ? Au moment où les enfants sont recrutés, qui les accompagne, qui prend garde qu'ils ne soient pas seuls avec le metteur en scène, tel acteur ou telle actrice ? Toutes les étapes doivent être reprises une par une pour mieux les protéger et permettre que l'on continue de voir des enfants dans les films comme il y en a dans la vie que ces films reflètent, et l'étape des castings me semble être celle sur laquelle il faut le plus travailler. Bien entendu, je suis d'accord avec ce que vous disiez sur les écoles, les formations initiales et, je l'ai dit, l'importance de changer les méthodes pédagogiques le plus possible dans les

établissements nationaux et d'enclencher ainsi le mouvement dans les établissements municipaux ou associatifs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La réhabilitation après une condamnation est un droit fondamental. Dans les rares cas où il s'agit d'artistes, la réhabilitation peut-elle avoir lieu dans le monde artistique ou dans le monde culturel en général ?

**Mme Roselyne Bachelot.** Ce qui s'est passé au théâtre de la Colline avec Bertrand Cantat me semble précisément être l'étude d'une possibilité de réhabilitation. Après le meurtre de sa compagne et sa condamnation à une peine – que l'on peut trouver... enfin, il ne me revient pas de juger la justice d'un autre pays... – de 8 ans de prison, je pense pour ma part que la réhabilitation est possible et souhaitable, à condition évidemment, mais rien de juridique ne vient étayer ma proposition, que la personne condamnée et ayant purgé sa peine reconnaisse son crime et s'engage dans une sorte de pédagogie active de la reconnaissance de son crime. Il y aurait là quelque chose de très fort qui pourrait accompagner la réhabilitation et la justifier. Je sais bien que c'est une vision doloriste, l'agnostique que je suis, ayant blanchi sous le harnais des religieuses qui l'ont élevée, en a sans doute gardé quelques scories... Vous me le pardonnerez en ce lieu de laïcité.

**Mme Rima Abdul Malak.** Ces sujets sont extrêmement graves. J'ai beaucoup œuvré pour la culture en prison, car tout est lié. Nous avons ainsi lancé, Roselyne Bachelot s'en souviendra, le Prix Goncourt des détenus, et j'ai eu des conversations bouleversantes avec des détenus pour certains condamnés à des peines très longues et qui par la lecture, par l'identification à des personnages, par la rencontre avec des auteurs et des autrices, ont fait un très long chemin qui les aidera, à leur sortie de prison, à une réinsertion et à une prise de conscience.

Je suis absolument contre la peine de mort et je pense aussi qu'à partir du moment où un individu a purgé sa peine, il a droit à une seconde chance, quelle que soit la gravité des délits ou des crimes commis. À leur sortie de prison, on veut accompagner ces personnes pour qu'elles se réinsèrent dans la société, qu'elles reprennent leur métier d'origine ou qu'elles changent de métier selon ce qu'elles souhaitent. Mais c'est un autre sujet que celui de votre commission que la manière dont la culture dans les établissements pénitentiaires peut contribuer à la réinsertion. Éric Dupond-Moretti et moi-même avons fait beaucoup à ce sujet.

Pour en revenir à la polémique relative à Bertrand Cantat dans le cadre de la pièce *Mère* de Wajdi Mouawad, je rappelle qu'il n'était pas sur scène : on l'entendait chanter quelques chansons de la bande-son du spectacle mais il n'était pas présent en personne. Certes, sa voix et sa musique l'étaient, mais il n'y avait pas, au cœur du projet artistique, de mise en valeur de Bertrand Cantat. On peut estimer que Wajdi Mouawad aurait pu faire appel à un autre musicien, mais il explique aussi que pour lui qui a beaucoup travaillé sur les tragédies grecques, la vie de Bertrand Cantat était une forme de tragédie en soi qui l'intéressait aussi dans le rapport entre la fiction et le réel dans ses spectacles.

Aussi faut-il garder un peu de nuance. Empêcher les spectateurs d'entrer voir ce spectacle, s'enchaîner aux portes du théâtre, exprimer des demandes de boycott ou de retrait de la programmation... Ce sont autant de dérives qui ne servent pas la cause dont nous parlons. Elles sont le fait de personnes minoritaires et parfois violentes, mais elles prennent une telle ampleur dans les médias que cela fait dévier du sujet de fond, la réinsertion, et de tous les points précis sur lesquels vous travaillez avec rigueur. Je ne suis pas la porte-parole de Wajdi Mouawad mais je ne pense pas qu'il ait cherché à mettre Bertrand Cantat en valeur, ni qu'il lui ait fait une soirée d'hommage.

Enfin, la programmation de la Cinémathèque a beaucoup agité le milieu de la culture ces dernières semaines. La Cinémathèque est dans son rôle quand elle décide de faire une rétrospective Marlon Brando lors du centième anniversaire de la naissance de l'acteur. Mais quand, au nombre des films projetés, en figure un dont il est maintenant notoire qu'une scène a été tournée dans des conditions extrêmement problématiques, il est évident que cette scène doit être mise en contexte. Il ne suffit pas de le mentionner dans le programme de la Cinémathèque : il faut créer un temps d'échanges à ce sujet avant ou après la projection et montrer que l'on a conscience du problème. Cela ne signifie pas qu'il faut ne pas présenter ce film, mais qu'il doit être contextualisé. Ces réflexes, aujourd'hui, devraient être évidents ; visiblement, ils ne le sont pas partout. Ensuite, nous devons nous aussi privilégier la nuance. Quand j'ai vu la pièce *Mère*, j'ai à peine reconnu la voix de Bertrand Cantat, qui chantait trois ou quatre chansons, peut-être cinq, sur un spectacle long de plus de trois heures et je ne pense pas qu'il était mis en valeur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous ne serons pas d'accord sur ce point : il l'était en tant que chanteur, et Marie Trintignant, elle, n'a plus de voix pour parler.

Je vous remercie beaucoup, mesdames les ministres, pour cette matinée riche en échanges.

\*

\* \*

#### **64. Audition, ouverte à la presse, de Mme Catherine Corsini, réalisatrice, et Mme Élisabeth Perez, productrice (lundi 27 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos travaux en recevant Mme Catherine Corsini. Vous êtes une réalisatrice reconnue avec une longue filmographie derrière vous et plusieurs récompenses, nominations ou sélections dans le cadre de grands festivals. Vous êtes accompagnée de Mme Élisabeth Perez, votre productrice. Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment.

Les polémiques qui ont émaillé la sélection de votre dernier film, *Le Retour*, à Cannes et les éléments révélés par la presse suscitent bien sûr l'intérêt de notre commission d'enquête, car ils nous semblent être très symptomatiques de ce que vit aujourd'hui le cinéma français. Nous y reviendrons et cette audition permettra d'y revenir en détail. Je rappelle que cette audition est ouverte à la presse et qu'elle est retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment, de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Catherine Corsini et Mme Élisabeth Perez prêtent successivement serment.)*

**Mme Catherine Corsini.** En préambule, j'aimerais vous présenter mon parcours et revenir sur mon dernier film. Dès le lycée, j'ai voulu être actrice. Je suis montée à Paris mais, très vite, je me suis rendu compte que je n'arrivais pas à jouer le jeu de la séduction dans lequel on enfermait les actrices. On me renvoyait des réflexions désagréables, voire violentes, sur mon manque de féminité. Je devais cacher mon homosexualité, qui était totalement taboue chez les actrices à mon époque. J'ai renoncé et je me suis tournée vers la mise en scène. Je

n'avais pas de formation, pas de connexion dans ce milieu, mais l'envie très forte de raconter des récits qui n'enfermaient pas les femmes dans des clichés. J'ai tourné mon premier court-métrage en 1982 – ça fait un bail ! – avec de l'argent public.

J'ai croisé d'autres jeunes réalisatrices pleines d'ambition. Quelques années plus tard, la plupart d'entre elles avaient arrêté. C'était extrêmement difficile d'exister dans un monde où les décideurs, les producteurs, les critiques étaient principalement des hommes et parfois uniquement des hommes. Il y avait trois réalisatrices phares, Chantal Akerman, Marguerite Duras, Agnès Varda, pour une centaine de réalisateurs. Il a fallu mener une bataille pour passer de 6 % de femmes cinéastes en 1985 à environ 30 % aujourd'hui. J'ai travaillé à cette transformation. J'ai pris une part active dans des associations de cinéastes pour promouvoir la parité et la diversité. J'ai essayé de mettre en valeur les films des réalisatrices quand l'occasion m'en était donnée. Pendant longtemps, les réalisatrices n'avaient pas droit à l'erreur. Elles devaient faire des films réussis, sinon elles disparaissaient.

Pour ma part, j'ai dû me cantonner à faire des films modestes, à petit budget. Je ne suis pas autorisée à rêver de films plus ambitieux. Quand j'ai fait mon premier long-métrage à 30 ans, j'ai dû accepter de travailler avec une majorité de techniciens hommes que la production m'avait imposés. Ça a été un arrachement de ne pas pouvoir travailler avec les femmes et les gens de mon âge que j'avais envisagés à certains postes. On m'a imposé des choix avec lesquels je n'étais pas d'accord et auxquels je n'ai pas pu résister. Le film m'a échappé et je me suis fait la promesse de ne plus jamais accepter ça. Je pensais ne plus refaire de films. Je suis passée par la case télévision. J'ai un succès qui m'a permis de revenir au cinéma, de me sentir plus armée pour imposer mon point de vue. Cela m'a donné une forme d'intransigeance et, parce que je défendais mes convictions, j'ai eu la réputation d'avoir une grande gueule et d'être une emmerdeuse.

Ce qui apparaît comme des qualités chez les hommes est souvent péjoratif et dévalorisant chez les femmes. Je pense ne pas être la seule à souffrir d'une réputation. Ce sont des choses qu'on ne contrôle pas, qu'on ne peut pas maîtriser, d'autant plus quand on est une femme et qu'on est homosexuelle. Au fond, je crois être directe, franche, je n'aime pas le conflit, je ne m'en nourris pas. Les critiques de mes films ont parfois été très humiliantes et misogynes. Je me souviens de cette phrase sur mon premier film : « *Corsini filme comme un homme.* » Le dernier papier des cahiers du cinéma sur *Le Retour* était d'une violence inouïe. Le journaliste l'a d'ailleurs modifié après la seule et unique réponse que j'ai faite à un journaliste, tellement j'étais choquée.

Il m'a reproché de ne pas savoir filmer une scène de cunnilingus dans sa durée comme Kechiche et de me targuer d'avoir un caractère de peau de vache comme Pialat sans en avoir le talent. Je vous laisse apprécier. D'ailleurs, pourquoi ces comparaisons, toujours avec des hommes ? Pourquoi ce journaliste a-t-il tenu à écrire cet article alors qu'une journaliste femme de sa revue aimait plutôt le film, sinon par pure misogynie ? Malgré cela, le cinéma a représenté pour moi un espace de liberté. Je pouvais raconter mes propres histoires et sortir les actrices de ces injonctions de séduction auxquelles elles étaient souvent réduites.

Dans mes films, j'ai abordé à la fois les rapports de classe, l'homosexualité, l'émancipation et l'indépendance des femmes, donc de fait les rapports de domination et de violence et le déterminisme social et culturel. Je me suis sentie d'emblée très concernée dans la façon de représenter les femmes. J'ai du désir pour les actrices et les acteurs et il en faut pour les filmer, pour porter un projet. Mais c'est un désir qui n'a évidemment rien à voir avec le désir sexuel. Le mot désir renferme plusieurs sens. C'est un débat important, cette question des désirs que vous avez abordée ici. Et je ne vois pas de mots aussi forts pour définir l'élan,

la volonté et la conviction qu'il faut pour aller chercher et montrer la beauté chez les gens qu'on filme.

Enquiller des plans, c'est facile, mais amener un acteur vers un personnage, faire advenir des émotions, l'accompagner, ça demande de l'attention. Il y a des scènes qui nécessitent de la tension, d'autres de la précision, d'autres du lâcher-prise et des scènes qui nécessitent de la douceur avec les comédiens. Quand je tourne des scènes d'amour, ce ne sont jamais les premières scènes qu'on tourne dans un film. J'ai déjà un rapport de confiance plus ou moins fort avec les acteurs. On a même déjà parfois une certaine familiarité. Ils savent ce que je vais filmer de leur anatomie. Ils savent que le nombre de prises sera limité. On a réfléchi ensemble à la scène. Ils ne sont pas soumis. Ils m'ont fait part de leurs limites et je respecte ce pacte. Parfois, on tâtonne. Parce que la réalité d'un plan n'est pas forcément ce qu'on avait imaginé, on change un peu les choses. Il m'est même arrivé d'abandonner des plans et de faire autrement. Mais je n'ai jamais volé l'intimité d'un acteur, ni brutalisé un acteur. Je ne filme pas des scènes crues, je filme avec respect, je crois, et je ne montre jamais les acteurs dans des situations avilissantes et dégradantes. Je leur demande, après chaque prise, si tout va bien, si on peut refaire une autre prise. Ce sont des scènes qui demandent une attention et une délicatesse particulière. Notre métier est artisanal et précaire. On n'est jamais sûr de pouvoir refaire un film et on doit faire ses preuves en permanence.

Il m'a fallu du temps pour que je me considère comme cinéaste. Je me suis sentie illégitime longtemps, et c'est malheureusement un mécanisme à l'œuvre chez beaucoup de femmes. Il m'a fallu du temps pour avoir un peu de reconnaissance. Grâce à l'arrivée de camarades réalisatrices, de productrices et de techniciennes sur les plateaux, je me suis sentie moins isolée. J'ai eu le sentiment que mes films avaient parfois compté pour elles et ça m'a fait du bien. Faire un film, c'est deux ou trois ans de sa vie, parfois plus. On arrive souvent sur un plateau lessivée, fatiguée. Il a fallu écrire, avoir de bonnes et de mauvaises réponses, préparer, couper des scènes pour rentrer dans l'économie du film, perdre des décors au dernier moment, manquer d'argent, de temps. Je suis fébrile sur un plateau, je peux passer de la joie au stress. Je ne suis pas un manager, je suis une petite artiste et je compose avec mes émotions.

Mes tournages sont devenus paritaires depuis une dizaine d'années et il s'est formé au fil du temps un noyau de proches collaborateurs et d'amis. Mais une équipe, ça s'agrandit, ça se renouvelle un peu à chaque tournage. Mes plateaux sont joyeux, un peu bordéliques, mais aussi studieux. Enfin, c'est ce qu'on m'en dit. La plupart des techniciens reviennent tourner avec moi avec plaisir, je crois. Sur mon dernier film, j'ai choisi de prendre des inconnues ou des actrices débutantes pour les rôles principaux, les personnages et des femmes noires pour le besoin du scénario. Je savais que cela voulait dire moins d'argent. Pour que le film marche un peu, il fallait que ces actrices soient formidables et le film aussi. Je sortais d'un succès, *La Fracture*, des acteurs connus m'avaient approchée, mais j'ai choisi de prendre ce risque, de faire ce pari par choix politique.

Je voulais prendre la question du manque de diversité au sérieux et pas toujours me plaindre de l'entre-soi sans rien faire. Nous avons réuni avec Élisabeth une équipe à 70 % féminine. Tous les chefs de poste étaient des femmes, sauf un. Je voulais donner de la visibilité à un personnage de jeune lesbienne noire et faire rejouer une actrice qui avait débuté dans *La Fracture* et qui était toujours aide-soignante malgré un César du second rôle. Toutes ces bonnes intentions se sont retournées contre moi et je me suis retrouvée accusée de choses contre lesquelles je luttai depuis des années. J'ai été dévastée par des rumeurs, des amalgames et des approximations répétées. Je voudrais reprendre l'historique. Même si c'est un peu long, cela me semble nécessaire pour vous donner mon point de vue.

Un mois avant le tournage, après quelques jours de répétition, je me suis séparée d'une jeune femme de 19 ans que j'avais choisie pour interpréter un de ses rôles principaux. Son parcours correspondait beaucoup à mon personnage, mais elle n'arrivait pas à reproduire ce que j'avais trouvé bien aux essais. Tout restait assez cérébral et, pour tout dire, un peu récité. Elle ne comprenait pas ce qui était de l'ordre de sa propre émotion ou du jeu. En fait, je l'ai sentie vite trop fragile et nous manquions de temps pour la faire progresser. Quand je lui ai parlé de mes doutes sur son jeu pour la première fois, elle m'a dit qu'en effet elle n'était pas bien lors de la dernière répétition parce que, dans une scène de danse, le coach l'avait serrée de trop près, ce qui l'avait surprise ; mais elle en avait parlé avec lui, il s'était excusé et le chapitre était clos.

Après réflexion, avec l'ensemble de l'équipe, nous avons décidé de la remplacer. Un film m'engage auprès des partenaires financiers. La décision était difficile, mais je ne pouvais pas me permettre de prendre ce risque. Je m'étais trompée. Elle en a été extrêmement blessée. C'est difficile de trouver les mots justes pour dire à une personne qu'on ne la trouve pas bonne. Je me suis excusée, lui ai dit qu'il arrivait de se séparer d'un acteur avant un tournage. Dans le sens inverse aussi, un acteur peut être amené à partir. Ça m'est arrivé. Elle n'a pas voulu l'admettre. Elle s'est mise à pleurer en invoquant l'agression sexuelle présumée du coach comme raison de son éviction. C'est la première fois qu'elle a employé ce terme. Elle a essayé de convaincre avec insistance d'autres actrices de quitter le film, ce qu'elles n'ont pas voulu faire. La production a pris très au sérieux son signalement.

Il y a une enquête interne confidentielle à laquelle je n'ai pas participé comme *Libération* l'a écrit par la suite. De fait, la jeune fille et le coach n'ont plus été en présence et les autres actrices ont bien voulu continuer le travail avec lui. Il reste que la déception pour la jeune femme n'a pas disparu, déception qui s'est muée en colère. Après le tournage, elle a été voir des journalistes. Elle a porté plainte contre X pour agression sexuelle, donc pas contre le coach, comme cela a été dit dans la presse. Elle a assigné au prud'homme la production réclamant une somme faramineuse. La procédure s'est clôturée au stade de la conciliation. Les conséquences pour le coach par la suite, c'est qu'il s'est fait écarter d'un tournage sans autre raison que ce qui a été écrit sur lui et il n'a plus travaillé depuis.

Il y a eu un autre signalement d'un geste présumé déplacé pendant le tournage qui a donné lieu à une enquête interne à laquelle la plus jeune actrice n'a pas voulu donner suite. Dans l'ensemble, le tournage s'est bien passé. On avait des conditions de travail et des lieux de tournage idylliques. L'équipe était ravie. J'ai fait une chose qui se fait peu. Tout le monde avait accès au rush du film, même les stagiaires. Pour moi, cela fait partie aussi de l'horizontalité, de considérer que tous les techniciens ont droit de voir les rushes d'un film qu'ils sont en train de fabriquer. J'y tenais même si, au final, ce sont les techniciens habituels qui les ont regardés.

Au fil de l'avancée du tournage, il y a eu quelques tensions. Un conflit avec un technicien qui refusait de s'adapter à notre manière de travailler avec ma cheffe opératrice. Une technicienne qui vivait mal une situation intime sur le plateau a décidé de partir. Je lui ai dit une phrase malheureuse et, malgré mes excuses, cela n'a pas aidé à la retenir. Puis, j'ai eu des problèmes avec le réglage de la figuration qui a engendré trois disputes, trois emportements sans gravité avec mon assistante et le départ anticipé du chargé de figuration à une semaine de la fin. À partir de ce départ, tout s'est emballé et percuté. Le signalement fait par la plus jeune actrice du geste déplacé est devenu une rumeur de viol que la production et moi aurions ignoré. Des dénonciations ont été faites auprès d'institutions dans des termes les plus exagérés qui soient, pour dire que je maltraisais mon équipe et qu'il se passait des faits « très graves de violences et harcèlement sur le tournage ». Ce qui s'est avéré faux après les

témoignages de la majeure partie de l'équipe au moment de Cannes, les contrôles et les enquêtes.

Quand on arrive sur un tournage et qu'on n'a pas tourné depuis trois ou quatre ans, on a le tract. Enfin, moi, j'ai le tract. Sur un plateau, on a une pression énorme pour réussir le film. Sur ce tournage en particulier, on devait courir d'un endroit à l'autre, être très mobile pour avoir la bonne lumière du soleil. On avait très peu de temps pour tourner les scènes et cela engendrait de fait de la tension. Un plateau, c'est un petit village. Il y a des gens qui s'entendent, d'autres pas, comme dans la vie. Il y a aussi beaucoup d'ego, beaucoup de demandes d'amour. Ce n'est pas si simple. Nous étions parfois cinquante personnes sur le plateau. Il n'y a pas des bons et une méchante. Les egos sont partout, les frustrations aussi.

Il a suffi que trois personnes ne se sentent pas considérées comme elles l'auraient souhaité pour créer de la division. Les désaccords de travail qui sont le lot de beaucoup de tournages sont devenus soudain des affaires d'État. À part les trois emportements avec mon assistante, je n'ai jamais manqué de respect à personne, encore moins crié contre ceux qui se sont plaints. Mon assistante s'est d'ailleurs elle-même sentie instrumentalisée par ceux qui ont choisi d'utiliser nos trois prises de bec pour dézinguer le tournage. Cela dit, je conçois complètement que mon impulsivité puisse heurter les personnes et je travaille pour dominer ces quelques colères qui ne sont plus acceptées aujourd'hui. Et c'est tant mieux. J'ai bien compris que je devais apprendre à modérer mes propres angoisses, mais je n'ai jamais maltraité mes collaborateurs.

Il m'arrive parfois d'être maladroite et de manquer de délicatesse mais, si j'ai blessé des gens, c'est sans intention de perversité. Quand je m'en rends compte, je m'en excuse. Après le tournage et à la suite de l'enquête du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT), la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) a appris que nous avions tourné une scène à caractère sexuel avec les deux adolescents sans son accord. Il s'agissait d'une scène rajoutée pendant le tournage. La directrice de production nous a alertés sur la nécessité d'une autorisation mais, dans le feu de l'action, ma productrice et moi avons trop rapidement balayé cette question.

Je les avais rassurés et convaincus de la façon dont j'allais filmer la scène, de manière totalement simulée et inoffensive. Les acteurs ne se toucheraient pas et seraient habillés, rien ne portant atteinte à leur intégrité. Le tournage s'est d'ailleurs bien passé, les deux acteurs s'entendaient très bien, c'était un plaisir de travailler avec eux. La jeune actrice avait 15 ans et 9 mois, le jeune acteur 17 ans. Le tournage de la séquence a duré vingt-cinq minutes, il n'y a eu aucune gêne de leur part, aucune gêne de l'équipe ou de remarque. J'avais expliqué les plans aux jeunes acteurs avec le coach. Pour eux, tourner cette scène ne posait pas de problème, le coach était présent. Un autre coach de préparation physique était également prévu pour le tournage, mais les jeunes acteurs n'en ont pas voulu. On a travaillé dans la confiance absolue, tout était filmé en plan serré sur les visages. Effectivement, nous aurions dû signaler cette scène, nous avons été trop légères et nous l'avons payé très cher.

Nous avons appris par la suite qu'il n'existait de toute façon aucune procédure d'urgence auprès de la DRIEETS et que nous n'aurions pas pu obtenir l'autorisation dans les temps. Peut-être faudrait-il d'ailleurs réfléchir à la création de procédures d'urgence, pour nous permettre d'ajouter des scènes, le cas échéant. Je précise que la personne qui nous a dénoncés à la DRIEETS n'était pas présente sur le plateau au moment du tournage de cette scène et a fantasmé quelque chose qui n'existe pas. Néanmoins, quand le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) a fait le choix de retirer à la production 700 000 euros

pour ce défaut d'autorisation – une décision inédite et disproportionnée –, la boîte de Pandore des fantasmes a été ouverte.

L'énormité de l'amende a fait penser que nous avions fait quelque chose de terrible. J'ai entendu les pires horreurs sur cette scène, par exemple que j'avais tournée en dix-sept prises une fellation non simulée avec des adolescents. J'ai été dévastée. J'ai passé tout le montage à ne pas savoir si nous pourrions terminer la postproduction et ma productrice a dû batailler pendant six mois avec l'aide de son syndicat pour que le CNC minore l'amende, pour sauver le film et son activité. Que le CNC décide de retirer une avance sur recette obtenue à l'unanimité et de maintenir une sanction de 330 000 euros à l'encontre d'un film et d'une production indépendante qui défend la diversité me questionne à plein d'endroits. Une amende – déjà significative – de 50 000 euros n'aurait pas créé un tel bazar.

Est-ce un hasard, en pleine affaire Boutonnat, que le CNC ait voulu être ciselé et exemplaire ? L'ironie est qu'une année plus tôt, j'ai été une des premières à demander que M. Boutonnat quitte ses fonctions au CNC, et ce dès le premier jour de sa mise en examen. Je lui ai redit de vive voix lors d'une réunion interprofessionnelle. Ce jour-là, j'ai été la seule à le faire dans une assemblée où siégeait plus d'une trentaine de représentants syndicaux et professionnels de notre industrie. Ce jour-là, personne n'a rien dit, personne ne m'a soutenue, personne.

Puis arrive la sélection à Cannes, la joie de toute l'équipe de savoir le film sélectionné malgré la bataille de l'hiver. C'était sans compter sur les efforts de la CGT, qui a fait suspendre le film lors du conseil d'administration de Cannes, et la hargne de la personne qui a envoyé des lettres anonymes, délirantes et diffamatoires à tous les festivals et les institutions du cinéma. Je m'étais battue avec acharnement contre la CGT au moment de la convention collective pour sauver les films sous-financés. J'ai vraiment eu le sentiment d'un retour de bâton. S'en est suivie dans la presse une déferlante d'articles aux titres dignes de la presse à sensation - « Corsini dans la tourmente » –, et où tous les incidents étaient mis sur le même plan dans une grande confusion de propos rapportés, où mon nom était cité entre ceux de Gérard Depardieu et de Johnny Depp.

Malgré tout, le film a été réintégré dans la sélection grâce à Thierry Frémaux, qui a pris le temps de vérifier qu'il n'y avait rien eu de grave, et au soutien de quarante-cinq personnes de l'équipe et d'amis réalisateurs qui ont envoyé des lettres – mais le mal était fait. La critique a semblé déçue de ne pas trouver un film sulfureux, ce qui n'était évidemment pas mon sujet. Comment un film qui donne à des actrices racisées des rôles principaux, qui les sort de leur assignation à la banlieue, a pu être à ce point invisibilisé ? Au final, ce sont malheureusement ces actrices les plus précaires, celles que le cinéma aurait pu aider, dont le travail aurait pu être connu, qui ont été invisibilisées. Le film a été abîmé, peu de ventes à l'étranger à cause de la polémique, ce qui est rare pour un film en compétition à Cannes.

Au moment de sa sortie en salle, toutes les interviews ont été annulées au dernier moment, malgré l'investissement financier et humain de l'équipe de distribution. L'attaché de presse n'avait jamais vu un boycott pareil. Toutes les instructions ouvertes après le tournage, qu'il s'agisse du contrôle de l'inspection du travail sur les conditions de tournage ou de l'enquête du CCHSCT, ont été refermées. Il n'a pas été constaté de manquement au code du travail. Le procureur a fait des vérifications auprès de la jeune actrice et de sa mère à propos de la scène et de son signalement de gestes déplacés. C'est la procédure normale quand il s'agit d'une mineure et cela prouve que les choses fonctionnent. La jeune fille a confirmé qu'elle n'avait pas eu de problème avec la scène, elle l'a redit à la conférence de presse à Cannes. Elle a même écrit une lettre de soutien à ce sujet. Elle n'a pas donné de suite judiciaire à son signalement.

L'année que nous avons traversée avec ma productrice a été terriblement violente et nous a, par moments, dépassé, mais nous avons fait front ensemble. Pour finir, je ne sais pas à quel titre je suis convoquée ici, j'espère qu'il s'agit de réfléchir ensemble à faire évoluer le secteur. Cela a été le travail de ma vie. J'espère que ma parole et mon témoignage contribueront à éclairer votre réflexion sur les difficultés auxquelles nous pouvons être confrontés en tant que cinéastes. Nous faisons des erreurs dans la vie, nous avons à améliorer nos pratiques collectivement, mais n'oubliez pas que le cinéma d'auteur est aussi un garant contre la vision formatée par les plateformes et les algorithmes. Pour ma part, cela fait un an et demi que je me remets en question et que je réfléchis à trouver les outils pour mieux travailler.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous remercie de votre témoignage, comme de la transmission, en amont de cette audition, de vos films et de la scène incriminée, que nous avons pu visionner. Le tournage que vous décrivez concentre un certain nombre d'interrogations sur la façon dont le cinéma se fait en France de façon générale.

On mesure la difficulté à faire un film, dans un temps restreint, et à réunir les financements nécessaires – financements dont la fragilité peut rendre les choses difficiles et créer des tensions. Si vous aviez quelques jours de tournage en plus, peut-être seriez-vous moins contrainte par la météo, par exemple.

Nous avons vu la scène incriminée : ce n'est effectivement pas une scène qui choque. C'est une scène qui démontre quelque chose sans rien montrer, qui peut certes choquer si on est un peu moraliste. Une relation entre deux adolescents n'est pas nécessairement ce qu'il y a de plus choquant. Par contre, d'autres scènes pourraient revêtir ce qualificatif : je pense à la scène d'amour dans la voiture, pour les besoins de laquelle les deux actrices, nues, se touchent.

**Mme Catherine Corsini.** Elles sont torse nu.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Oui, tout à fait. Cependant, on voit les seins des deux actrices, et la scène a un certain réalisme puisqu'elles se touchent. Cette scène était-elle décrite dans le scénario ? A-t-elle été autorisée ? Comment vous l'avez travaillée de sorte qu'elle se passe bien ? Avez-vous évoqué la présence d'un coach à un moment donné ? Est-ce que vous avez eu recours à un coordinateur ou une coordinatrice d'intimité pour travailler cette scène ?

**Mme Élisabeth Perez.** Juste une petite remarque : les actrices sont majeures. Dans ces cas-là, il n'y a pas d'autorisation à demander pour ce type de scène.

**Mme Catherine Corsini.** Oui, les actrices – professionnelles – ont 23 ans et 21 ans.

Nous avons un coach pour travailler avec les actrices, notamment pour travailler certaines scènes, comme celles où elles sont sous l'emprise de la drogue, mais sur cette scène, nous avons répété ensemble avec les actrices. À l'époque, je n'avais pas encore à l'esprit que le recours à un coach d'intimité pouvait entrer dans les pratiques ; je pensais que l'intimité, c'est le metteur en scène qui l'avait avec les acteurs. On a travaillé, on a répété.

Je leur ai expliqué comment la scène allait être tournée et je leur ai dit, de façon peut-être novatrice, de me préparer la scène. Je leur ai indiqué que la scène aurait lieu dans la voiture, et que nous ne ferions pas plus de trois prises, compte tenu du caractère acrobatique de la scène. Il y avait quelque chose d'un peu drôle dans la façon dont elles arrivaient à faire l'amour dans ce lieu et je leur ai demandé de me proposer une façon de la jouer, pour voir jusqu'où elles allaient. Je leur avais néanmoins indiqué que la scène était très courte, et très

vite coupée : elle ne devait montrer que les prémices, le déshabillage, le premier baiser, avant la bascule. Ce sont elles qui ont fait la proposition qui est à l'écran : j'ai voulu travailler de cette manière-là sur ce tournage.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette scène était donc prévue par le scénario et vous avez eu ce dialogue avec les comédiennes, qui ont exprimé leur accord.

**Mme Catherine Corsini.** J'évoquerai une autre scène, celle où la maman fait l'amour – on l'avait évoqué lors de la conférence à Cannes en abordant la question des coordinateurs d'intimité –, une scène extrêmement pudique. Je suis allée jusqu'où l'actrice, qui avait déjà tourné *La Fracture* avec moi – nous étions donc dans un rapport de grande confiance – voulait bien m'accorder d'aller. Elle retire son haut, elle reste en soutien-gorge, la scène est très pudique. L'acteur qui a tourné avec elle s'est d'ailleurs mis à pleurer pendant la scène, compte tenu du degré d'émotion. Elle m'a donné ce qu'elle voulait bien m'accorder, mais ça n'a pas été plus loin. Je n'ai jamais forcé à ce que la scène aille plus loin. Ce simple mouvement de bascule qu'elle a avec lui, et le fait de retirer son haut, était très érotique et très beau.

**Mme Élisabeth Perez.** Il était clair qu'elle ne voulait pas de coordinateur d'intimité et qu'elle n'aurait pas fait cette scène avec quelqu'un d'autre qu'avec Catherine, comme elle nous l'a dit à Cannes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous envisageons de rendre obligatoire le fait de proposer en amont, de manière systématique, un coordinateur ou une coordinatrice d'intimité, pour rendre la liberté aux personnes de refuser ou d'accepter de tourner de telles scènes. D'ailleurs, comment fait-on quand l'un des acteurs consent à tourner, mais l'autre pas ? J'imagine que celui qui est d'accord l'emporte...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour revenir sur cette scène de masturbation, on sait qu'il n'y a pas eu de nudité. Dans le cas contraire, cela aurait été bien plus grave. Au moment du dépôt du dossier en vue de l'avance sur recette, cette scène y est-elle ou pas ?

**Mme Élisabeth Perez.** Elle y est dans une version beaucoup plus crue ; c'était vraiment une scène d'agression sexuelle. Il forçait vraiment la jeune fille à lui faire une caresse et elle finissait par terre dans l'herbe en pleurant. L'idée était bien sûr de simuler ! Ni moi ni France 3 n'aimions cette scène, dont on ne comprenait pas la nécessité alors que la relation entre les deux adolescents était plutôt jolie ; nous en avons donc parlé à Catherine. Catherine a réfléchi et elle a décidé d'enlever la scène. Donc au moment où on dépose le dossier, il n'y a pas la scène.

Plusieurs versions du scénario circulaient depuis les mois de mai ou juin. Lorsque nous déposons le dossier à la DRIEETS, fin juillet, le scénario ne comporte plus la scène, parce qu'elle ne doit pas y être. Lorsque le CNC nous a octroyé l'avance sur recette au mois de mai, le scénario comportait la scène plus crue que j'ai évoquée.

**Mme Catherine Corsini.** Les deux acteurs s'entendaient particulièrement bien, et jouaient très bien ensemble. L'actrice n'était pas une petite fille de douze ans, elle est très vive. J'ai eu envie de montrer ces injonctions à la virilité que connaissent les garçons. Ils participent à une fête, il veut jouer au grand, il est maladroit. J'ai eu envie de tourner cette scène que j'avais imaginée initialement, mais de façon beaucoup moins violente, sa maladresse la mettant tout de même mal à l'aise.

La scène est revenue comme ça. Quand on est réalisateur, il y a des choses qu'on ne lâche pas, mais on essaie de les faire de manière différente. Jamais je n'aurais fait jouer à une jeune fille une scène qui allait la traumatiser et la brusquer.

Ce n'est pas dans ma cosmogonie, ça ne m'est jamais arrivé. Je fais des films depuis des d'années, je n'ai jamais fait des films pornos, je n'ai jamais fait des choses dégueulasses. Je me suis dit qu'ils étaient d'accord. Ça les a fait marrer. On l'a fait rapidement et ça s'est bien passé. Mais j'admets qu'on n'aurait pas dû le faire, je le reconnais.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce n'est pas le geste de masturbation qui est choquant. C'est l'attitude du garçon après le coup de téléphone qui est violente, qui est extrêmement violent à l'égard de ce que peuvent parfois être les jeunes hommes vis-à-vis des jeunes femmes. Ce qui vous a été reproché, c'est de ne pas avoir demandé l'autorisation, et c'est normal, puisque vous auriez dû demander l'autorisation.

Vous avez fait une proposition intéressante sur laquelle j'aimerais revenir, car elle est sans doute assez adaptée à la façon dont les films en France se tournent. Vous aviez un premier scénario, vous êtes revenu sur le scénario à la suite d'une discussion avec vos financeurs, ce qui est tout à fait logique. En cours de tournage, vous souhaitez rajouter une scène – on sait qu'en France tout du moins, les réalisateurs ajoutent, enlèvent, transforment des scènes en cours de tournage quand, dans d'autres cinémas, ce qui est fait l'objet du contrat n'a pas vocation à être modifié.

Cette pratique peut aller à l'encontre de la volonté du législateur d'encadrer et de protéger les femmes majeures, les hommes majeurs ou les mineurs. Vous avez émis l'idée d'avoir, en urgence, la possibilité de changer. L'urgence est à définir – cela ne peut peut-être pas être dans l'heure ! –, mais comment imagineriez-vous cela ? Vous avez oublié de le faire, vous l'avez admis, mais si cela existait, est-ce qu'on pourrait faire un dossier ?

**Mme Élisabeth Perez.** J'endosse l'entière responsabilité de ce manquement administratif. Catherine m'a expliqué comment elle allait tourner la scène, je lui ai fait confiance et j'ai accepté qu'elle soit tournée. J'ignore si la commission pourrait se réunir si rapidement pour répondre à une telle demande, mais c'est peut-être une question d'organisation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** S'il y a un coach d'intimité, cela simplifie tout.

**Mme Élisabeth Perez.** En tout cas, je ne tournerai plus, avec des mineurs, de scène à caractère sexuel sans la présence d'un coach d'intimité.

**Mme Catherine Corsini.** Il est certain que pour les mineurs, la présence d'un coach d'intimité est très importante. Cela permet de discuter avec eux en amont, de désamorcer l'angoisse ou la gêne.

Pour ce qui est des majeurs, j'ai écouté un coach ou deux d'intimité et je n'ai pas envie d'obtenir le meilleur angle pour me dire que, sur telle scène, on va croire à telle chose. Je ne découpe pas une scène d'amour comme on fait une cascade de voitures. Je préfère être maladroite, que ce soit humain. Je ne veux pas qu'un coach d'intimité me dise quelle est la meilleure façon de filmer la scène. Ce n'est pas cela qui m'intéresse. C'est que les gens soient à l'aise dans ce que je leur propose et dans ce que l'on va essayer de faire ensemble. En général, on travaille avec les acteurs, ils donnent leur avis. Ce sont des acteurs, pas des objets. Comme pour toute scène, ils ont leur mot à dire, ils ont leur façon de voir les choses.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À mon sens, un coach d'intimité ne vous indique pas nécessairement l'angle de la caméra ; il discute en amont avec les acteurs des gestes qui seraient acceptés ou non, de sorte qu'il n'y ait pas, au moment de tourner de la scène, des gestes qui ne seraient pas acceptés par l'un des deux. Il s'agit surtout de comprendre les limites de chacun et, éventuellement, de négocier.

**Mme Catherine Corsini.** Si une actrice me dit qu'elle ne veut pas montrer telle partie de son corps, je ne vais pas le négocier ; je vais lui dire « *OK, on ne le fait pas* ».

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comprenez aussi que l'actrice peut avoir peur de vous faire part de son refus, alors qu'elle peut plus facilement l'exprimer auprès de ce tiers.

**Mme Catherine Corsini.** Oui, je comprends.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quel est le degré de précision des scènes d'intimité dans les scénarios ? Mme la présidente soulève une question très juste. On lit souvent, dans les scénarios français, « *Ils font l'amour* ». Une comédienne, au moment de signer son contrat, peut accepter de tourner cette scène. Mais si la scène en question est précisément décrite et qu'il s'agit, par exemple, d'une fellation violente, elle peut ne pas avoir envie de faire le film.

Comment concilier ces deux volontés légitimes du réalisateur et de la comédienne, notamment dans un contexte de stress lié au fait que, sur un tournage, le temps est compté ?

**Mme Catherine Corsini.** Je n'écris pas un scénario elliptique pour ensuite demander aux acteurs de tourner des scènes crues.

J'ai noté une évolution en la matière au cours de ma carrière : il pouvait y avoir au début une forme de pudeur, on écrivait simplement « *Ils font l'amour* ». Et puis on s'est mis à détailler les scénarios, en indiquant par exemple « *Il la renverse* » ou « *Elle le renverse* ». Aujourd'hui, quand on écrit, on essaye vraiment de raconter exactement ce qui va se passer, en étant le plus proche possible de la scène envisagée, et on en parle avec les acteurs.

Il m'est même arrivé de montrer des scènes d'autres films en disant : « *C'est dans ce style-là que je vais essayer de filmer cette scène* », etc. Peut-être par pudeur, il m'est arrivé par le passé de rencontrer des difficultés à dire les choses, de la même façon que les acteurs. On est un peu gênés, on s'apprivoise les uns et les autres et on cherche ensemble. Il est désormais plus facile d'évoquer ces questions, y compris dans les contrats, et de définir précisément la façon dont les scènes seront abordées, notamment car les acteurs n'ont pas envie de se retrouver dans ces situations compliquées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il ressort de nos auditions le sentiment d'une forme de violence systématique à l'égard des femmes dans le cinéma. Il y a un fossé entre ce que les femmes disent et ce que vous décrivez et de ce que nous avons lu à propos de votre tournage. Il y a notamment eu une supposée agression sexuelle d'un régleur de cascades, d'après ce que je comprends ?

**Mme Élisabeth Perez.** Un geste présumé déplacé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, un geste présumé déplacé.

**Mme Élisabeth Perez.** Pour vous expliquer la situation, l'actrice évoque auprès de moi un geste déplacé au cours d'une scène tournée huit jours auparavant. Il s'agit de la scène dans laquelle elle est poursuivie par les deux personnes qui veulent récupérer leur portefeuille. Elle est alors coincée contre un mur. Elle ne voulait pas m'en parler, mais on l'y a incité d'après ses dires. Le cascadeur lui a frictionné le dos entre les prises – elle était en effet projeté contre le mur au cours de la scène, on avait peur qu'elle se fasse mal – et il lui semble qu'une fois, il lui a mis une main aux fesses. Elle m'indique toutefois que c'est derrière elle et qu'elle ne veut plus en parler.

J'ai tout de suite fait une enquête interne. J'ai interrogé tous les gens qui étaient présents sur le plateau à ce moment-là, soit sept personnes. Aucun n'a rien vu. Je n'étais pas présente à ce moment-là. Il m'a indiqué qu'il avait peur qu'elle se fasse mal et qu'il avait dû lui mettre la main dans le dos. À un moment, ça a peut-être ripé, mais je n'en avais pas la preuve. Les témoins m'ont dit n'avoir rien vu. J'ai peut-être pensé qu'il s'agissait d'un geste dans la scène qui était un peu dur à jouer pour elle, qui a pu être mal interprété.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ai l'impression que de cette situation, et de l'absence d'acte posé pour y répondre, a découlé ensuite tout un tas de conséquences. À partir de ce moment-là, tout ce qui s'est passé sur le tournage a été mis à charge, d'après ce que vous dites – et cela paraît crédible. Avec le recul, qu'auriez-vous fait différemment pour éviter cela ?

**Mme Élisabeth Perez.** En l'occurrence, nous avons vraiment préparé cette scène dans laquelle la jeune actrice est plaquée au mur : le régisseur de cascade, qui est accusé, règle la cascade avec les acteurs, dont deux sont d'ailleurs cascadeurs – l'un d'entre eux est son fils.

**Mme Catherine Corsini.** J'avais demandé qu'elle ait une protection, une coquille, parce qu'elle pouvait être brutalisée, en descendant les escaliers ou en étant secouée contre le mur. Mais elle est apparue sur le plateau sans protection, ce que je n'ai pas compris. On m'a expliqué qu'en dépit de ce qui était prévu initialement – j'avais prévu qu'elle porte un sweat à cet effet –, il n'était pas possible de la doter d'une protection compte tenu de la façon dont elle était habillée. J'ai réagi en demandant : « *Qu'est-ce que c'est que ce bazar ?* » Le régisseur m'a répondu : « *Ne t'inquiète pas, je m'en occuperai* ». Chaque fois qu'elle était propulsée contre le mur, il devait donc vérifier qu'elle ne s'était pas fait mal ; il a dû lui frictionner le dos. J'étais là pendant la scène. Nous avons fait peu de prises, parce que c'était violent précisément, et qu'elle risquait de tomber en courant. Au total, nous avons dû la tourner trois ou quatre fois seulement et, entre les prises, il s'est passé cela. Je n'étais pas là en permanence entre les prises ; je me suis assurée entre chacune d'entre elles que la jeune fille allait bien et était d'accord pour faire une nouvelle prise. À la troisième prise peut-être, elle m'a indiqué ne pas vouloir continuer, ce que j'ai accepté. En tout état de cause, je n'ai pas été témoin des faits reprochés.

**Mme Élisabeth Perez.** Il y a une chose que je gérerais différemment : elle m'a demandé que ce soit confidentiel. Mon erreur a peut-être été là. Des rumeurs de viol ont alors commencé à circuler et je n'ai pas su entendre cette rumeur. Une fois que j'ai souhaité rétablir la vérité, il était trop tard : l'inspection du travail était déjà là.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il aurait peut-être fallu, à ce moment-là, en actant l'absence de protection, fixer une limite claire : on ne touche pas les fesses d'une mineure, ou de toute autre personne d'ailleurs. Ou alors, on le prévoit explicitement. C'est pour cette raison, à mon sens, et du fait de la confidentialité également, que le bouche-à-oreille a fait circuler la rumeur. Pensez-vous possible, dans de tels cas de figure, de donner ces indications par écrit, prohibant par exemple le contact de la taille jusqu'à mi-cuisse ?

**Mme Catherine Corsini.** C'est parfois compliqué. Prenons l'exemple d'un acteur, un petit garçon, une petite fille, qui doit tomber dans l'eau : le cascadeur les retient parfois par une jambe, par le slip, etc. Lors des scènes de chute – par exemple du haut d'une falaise dans une rivière –, il y a un cascadeur qui s'occupe de réceptionner l'acteur. Il en est de même lors de scènes de danse, les gens peuvent être amenés à être en contact les uns avec les autres.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons eu cette discussion avec le Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre : des élèves se sont plaints de gestes déplacés lors de parades. Il faudrait pouvoir poser un cadre sur ces moments particuliers, dans lesquels il faut assurer la sécurité des personnes, mais dont certains profitent pour s'autoriser des gestes inacceptables.

**Mme Élisabeth Perez.** En effet. En l'occurrence, je pense qu'il y avait une réelle inquiétude du cascadeur, et cette inquiétude s'est retournée contre lui. C'est terrible. Lui comme moi serons beaucoup plus vigilants à l'avenir. Même à 60 ans, j'apprends encore à chaque tournage, à chaque problème qui se pose.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quand une femme livre un combat pour l'égalité femmes-hommes, on lui laisse encore moins passer de choses... J'en suis intimement persuadée. Néanmoins, cela n'empêche pas l'exemplarité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment expliquez-vous ce dérapage complet sur ce film ? Estimez-vous qu'on vous a fait payer plus cher cette absence d'exemplarité compte tenu de ce combat, dont on voit à travers vos œuvres que vous l'avez chevillé au corps ?

**Mme Catherine Corsini.** Je ne souhaite pas me positionner en victime. J'ai eu la chance d'arriver à faire autant de films ; il est inutile d'être indignée. Je sais que j'ai tendance à certains emportements. Je sais qu'un plateau est un endroit aussi où on peut accepter des choses d'un metteur en scène qui ne sont pas acceptables. Je suis du reste effrayée quand on me rapporte de tels faits... Je sais que j'ai vraiment des efforts à faire dans le sens d'une maîtrise de mes débordements. Mes colères ne sont jamais destinées à mettre quelqu'un mal à l'aise ; elles résultent du fait que je veux obtenir quelque chose, ou que nous n'y arrivons pas.

Est-ce que j'ai payé plus cher ? Oui, j'ai été surprise d'être observée de cette façon. On nous a fait des réflexions presque à la limite de la lesbophobie, parce que nous étions ensemble et soi-disant des femmes de pouvoir. Je ne me sens malheureusement pas autant une femme de pouvoir que ça. Si nous avions été des femmes de pouvoir, nous n'aurions pas eu une amende aussi terrible, qui a failli nous abattre.

Je peux déplorer cette injustice. Mais je continuerai à penser qu'il faut travailler ensemble, que la transmission est importante. Je ne me sens ni une vieille féministe, ni une jeune féministe ; je me sens toujours d'actualité, eu égard à tous les combats qui sont menés aujourd'hui. J'essaierai de veiller à ce que mes prochains tournages se déroulent le mieux possible, qu'on se parle le plus possible et surtout que l'on ose parler.

Ce dont je me suis aperçu – c'était pour moi troublant, car je n'aime pas les rapports hiérarchiques –, c'est que les gens n'osaient pas me parler, à moi la vieille réalisatrice que je suis devenue avec le temps.

**Mme Élisabeth Perez.** C'est la première fois en vingt-cinq ans que j'ai affaire à une ou deux personnes qui ne veulent pas dialoguer du tout. Moi qui pense être quelqu'un d'assez douce, parfois trop, je n'avais jamais été confrontée à une telle fermeture.

Un tournage est fragile ; si des faits sont rapportés à l'extérieur, ils sont possiblement déformés. J'aimerais qu'on parvienne à un rapport de confiance avec les techniciens, à un vrai dialogue. Un technicien m'a confié à la fin du tournage : « On m'a dit de ne pas parler au producteur ; mon interlocuteur, c'est l'assistant réalisateur ou le directeur de production ». Ce à quoi j'avais répondu que j'étais sur le plateau en permanence, et que nous pouvions tout à fait nous retrouver au café le soir pour discuter. Il y a eu quelque chose d'un peu spécial sur ce tournage, que je n'avais jamais vécu, avec une ou deux personnes très remontées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Madame Corsini, vous admettez que, parfois, sur un tournage, vous pouvez être un peu – je ne sais pas quel est le terme adéquat – rude. Est-ce que c'est le bon terme ? Parfois, on a lu « colérique ».

**Mme Catherine Corsini.** Colérique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** « Colérique » vous convient, soit. Cela a longtemps été un mode opératoire dans le cinéma, et ça a même fait rire à certains moments. Je pense notamment à Jean-Pierre Mocky, engueulant ce pauvre ingénieur du son sur les côtes bretonnes... Ça a été au bêtisier pendant des années, tous les ans. Et pourtant, quelle violence !

Est-ce que ces attitudes, qui semblent assez partagées – on va bientôt fêter les 100 ans de la naissance de Pialat –, sont le fait d'un système de management par la violence qui se reproduit ? Est-ce lié aux conditions de tournage, qui font craindre de ne pas avoir le temps de mener le film à bien ? Comment analyse-t-on cela pour le transformer ?

Il est intéressant d'entendre une réalisatrice comme vous, dont les nombreux films ont dû être réalisés sous ce mode de management, qui en a payé le prix et qui se pose la question d'une évolution.

**Mme Catherine Corsini.** Lorsque vous arrivez le matin sur le plateau, vous avez envie de réussir les choses collectivement, vous n'êtes pas tout de suite dans la colère ! En revanche, il y a des moments où l'on est débordé, parce qu'untel ne comprend pas une consigne, que l'on sent qu'on va louper une scène. Entre « moteur » et « coupé », c'est le moment magique de la prise. Si vous êtes en train de filmer une scène géniale et que, tout à coup, quelqu'un entre dans le champ par erreur, il peut vous arriver de sortir une insulte, un juron. Il me faudrait modérer mon impatience, et aller lui demander des explications. Mais voilà, cela jaillit... Il faut parvenir à modérer ces jaillissements.

Cela arrive souvent lorsque vous avez l'impression que vous allez perdre un joyau, c'est lié au travail. Un producteur m'a fait remarquer que j'étais plus stressée que lui par le dépassement des horaires. En général, j'essaye autant que possible de respecter ces temps. Il m'a dit de prendre mon temps. Mais je suis très soucieuse des engagements financiers que j'ai vis-à-vis du producteur – c'était bien avant de travailler avec Mme Perez.

Je devrais toutefois être plus respectueuse des personnes dans la façon dont je leur parle – je peux être « rude », ces façons de faire viennent de loin. C'est un travail compliqué, mais j'espère y parvenir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On sent bien que, au-delà de votre personnalité, les tournages sont des moments d'extrême tension et de concentration. Cela peut induire une fatigue accrue et, dans un univers qui reproduit du sexisme « ordinaire » – je ne le trouve pas si ordinaire –, on réunit ainsi tous les facteurs de risque.

On parle beaucoup de coordinateurs d'intimité, de coach pour accompagner les enfants ou d'accompagnateur pour enfants, etc. Cela revient normalement au producteur ou au directeur de production, mais qui, sur un plateau, veille à ce que tout se passe bien, à ce que personne ne fasse l'objet d'un harcèlement au sein d'une équipe, etc. ? Comment gère-t-on les ressources humaines ?

**Mme Élisabeth Perez.** Il me semble que c'est le travail de la production et de la direction de production. Lorsque j'arrive sur un tournage, mon travail de productrice est en réalité terminé, puisque j'ai signé les contrats et réuni les financements. Bien sûr, restent le visionnage des rushes et le dialogue artistique, mais je suis là pour veiller à ce que les gens se sentent bien. Je vais m'y atteler plus encore désormais : il faut que je sois toujours présente. Il est vrai que je n'étais pas présente au début de ce tournage, occupée par les états généraux du cinéma. C'est une erreur que je ne commettrai plus.

**Mme Catherine Corsini.** Les techniciens et les techniciennes ont peur des producteurs.

**Mme Élisabeth Perez.** Oui, mais il faut qu'on arrive à casser cela et à faire en sorte que les gens viennent nous parler ! S'agissant des référents harcèlement, il me paraît un peu compliqué que cette fonction soit exercée par des techniciens.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est un sujet important. Qui a, à la fois, la légitimité, l'autonomie, la capacité, l'indépendance, la protection nécessaires pour pouvoir effectuer des signalements ? D'ailleurs, qui était le référent violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) sur le tournage ?

**Mme Élisabeth Perez.** C'était la directrice de production : c'était la seule qui avait fait une formation de trois jours, et aucun technicien n'a voulu se charger de cette mission. Je n'étais pas référente, mais j'étais présente à ses côtés pour traiter les signalements et réaliser les enquêtes. Ce n'est peut-être pas à la directrice de production d'être référente, mais aucune autre personne n'a voulu endosser ce rôle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On nous a indiqué à plusieurs reprises que les feuilles de service des mineurs pouvaient être trafiquées pour minimiser la réalité de leurs heures de travail. Avez-vous été attentive à ces feuilles de service ?

Par ailleurs, avez-vous une politique particulière, sur ce tournage, concernant l'accès des mineurs aux alcools et autres toxiques lors des fêtes ou pots de tournage ?

**Mme Élisabeth Perez.** Bien sûr. Les routes corses étant particulièrement sinueuses, la production n'a organisé qu'une seule fête au milieu du tournage, dans un camping. Nous avons fêté un anniversaire de mariage, et tout le monde dormait sur place.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les mineurs y étaient ?

**Mme Élisabeth Perez.** Non, elles n'étaient pas là, je crois. Je ne m'en souviens plus.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On nous a également indiqué que plusieurs techniciens et techniciennes avaient pris la parole à la cantine pour dénoncer la violence sur le tournage. En avez-vous le souvenir ?

**Mme Élisabeth Perez.** Oui, bien sûr.

**Mme Catherine Corsini.** C'était effectivement juste après la rumeur de viol, après le départ du chargé de casting ; plusieurs techniciens se sont réunis pour parler des deux départs et des angoisses liées à cette rumeur sur le viol.

**Mme Élisabeth Perez.** Une personne a quitté le plateau et, quelques jours après, l'inspection du travail est arrivée sur le tournage. Cette prise de parole a eu lieu le lendemain de l'arrivée de l'inspection du travail. J'avais convoqué tout le monde à la cantine pour exprimer mon incompréhension sur les raisons ayant conduit à la présence de l'inspection.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quid des feuilles de service des mineurs ?

**Mme Élisabeth Perez.** Lors de ce contrôle, nous avons indiqué avoir dépassé les horaires à certains moments s'agissant de la mineure de 15 ans et 9 mois, et nous avons donné les raisons de ces changements de plan de travail. Cela a été entendu, car cela n'a pas eu de suites.

**Mme Catherine Corsini.** Dans un film précédent, j'avais tourné avec des mineurs qui ne tenaient pas de rôles principaux. Il est dès lors assez simple de tourner les quelques heures prévues au planning, car le reste de la journée pouvait être consacré à d'autres scènes. C'est plus compliqué quand l'acteur doit être présent en permanence en raison d'un rôle principal.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous vous avons entendues. Il est intéressant d'analyser ce que l'on peut faire pour que chacun sur un tournage – les personnes qui produisent, qui réalisent, les actrices et acteurs, les techniciennes et techniciens – bénéficie d'une sécurité plus élevée. Merci beaucoup, Mesdames, pour cette audition.

\*

\* \*

**65. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Mohamed Bahnas, président de Hellfest productions, Mme Cindy Pajot, responsable RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations), et M. Éric Perrin, responsable de la communication, Mme Émilie Yakich, codirectrice en charge du projet du festival Les Francofolies, M. Dimitri Gavenc, codirecteur en charge de l'administration, et Mme Haude Hellio, référente VHSS, directrice des relations institutionnelles, Mme Allegra Trichard, directrice d'Allover Production, société organisatrice du festival Les plages électroniques, M. Eddy Pierres, directeur général de Wart, association organisatrice du festival Panoramas, et M. Louis Bouchardeau, assistant de direction et de coordination (lundi 27 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous accueillons aujourd'hui les représentants de plusieurs festivals de musiques actuelles pour aborder la question des violences dans le secteur du spectacle vivant, en particulier lors des festivals de musique. Notre commission d'enquête vise à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur culturel. Les festivals de musique concentrent certains facteurs de risque en matière de violences morales, sexistes et sexuelles. Nous souhaitons donc échanger sur vos politiques de protection des différents acteurs de vos événements et sur les cas que vous avez pu rencontrer. Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, impose aux personnes

entendues par une commission d'enquête de prêter serment, de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Cindy Pajot, Émilie Yakich, Haude Hellio, Allegra Trichard et MM. Mohamed Bahnas, Éric Perrin, Dimitri Gavenc et Eddy Pierres prêtent serment.)*

**M. Mohamed Bahnas, président de Hellfest productions.** Je suis président de l'association Hellfest productions depuis mars 2023 et responsable de la sécurité et de la sûreté du festival depuis 2015. Ma mission est de garantir la sécurité de tous les participants au festival : festivaliers, partenaires, prestataires, artistes et équipes. Le Hellfest, créé en 2006 à Clisson en Loire-Atlantique, est l'un des plus grands festivals de musique extrême en Europe, accueillant plus de 60 000 personnes par jour, pour 180 concerts sur quatre jours. Notre responsabilité est d'assurer un cadre respectueux et sécurisé pour tous.

Concernant les violences et harcèlements sexistes et sexuels, nous reconnaissons que des cas ont été traités, certaines procédures étant en cours. Depuis 2015, j'ai constaté une évolution notable. Les signalements, notamment liés au slam, ont drastiquement diminué grâce à nos efforts de prévention. Nous avons renforcé nos dispositifs avec l'aide d'experts et d'associations. Un tournant a été marqué par la création en mars 2024 d'un poste de responsabilité sociale des organisations (RSO), occupé par Cindy Pajot, pour une approche structurée de cette problématique.

**Mme Cindy Pajot, responsable RSO (responsabilité sociétale des organisations).** Entre 2010 et 2017, nous avons mis en place des stands de prévention couvrant divers enjeux : audition, addictions, sexualité. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) a été intégrée à partir de 2018, par le biais de collaborations avec des associations – Take Care, le Planning familial, les Catherinettes. Cependant, la fidélisation de ce partenariat a parfois rencontré ses limites, notamment sur des désaccords liés à la programmation artistique. En 2022, face à ces défis, nous avons lancé le dispositif Hellwatch, un service dédié aux VSS, qui reposait sur une équipe de bénévoles formés et coordonnés par un psychologue spécialisé, ainsi qu'une application de signalements. En 2023, l'équipe s'est étoffée de soixante volontaires. Néanmoins, ce dispositif n'était pas à la hauteur des besoins liés à la taille du festival. En 2024, nous avons créé Hellcare, un parcours complet de prévention et d'accompagnement et de signalement comprenant un accueil de prévention, des cellules d'écoute psychologique et de signalement, une application mobile de signalement, un e-mail et une ligne téléphonique dédiés, des maraudes et la présence d'un gendarme pour les dépôts de plainte. Cent cinquante volontaires, dont trente-six psychologues diplômés en 2025, sont mobilisés. Hors festival, un comité d'alertes composé de quatre référents discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuels (DHVSS) a été créé. Un protocole DHVSS est régulièrement mis à jour. Ce dispositif, le plus important des festivals français à notre connaissance, reflète notre engagement proactif.

**M. Éric Perrin, responsable de la communication et programmeur.** Je suis responsable communication et l'un des quatre programmeurs du Hellfest. Notre rôle est de garantir une programmation artistique diversifiée et de qualité, cohérente avec nos valeurs et engagements. La lutte contre les VHSS est au cœur de nos préoccupations, et s'applique aux artistes que nous programmons. Nous nous basons exclusivement sur les décisions de justice pour orienter nos choix, sans nous y substituer. Notre responsabilité est de proposer une plateforme artistique reflétant la diversité des talents, laissant aux festivaliers la liberté de choisir les spectacles auxquels ils souhaitent assister. Depuis dix-huit ans, nous œuvrons pour que le Hellfest soit un espace inclusif et accessible. La proportion de femmes dans notre public est passée de 6 % en 2010 à 30 % aujourd'hui. Nous redoublons d'efforts pour mettre en avant des artistes féminines et issues de minorités. Pour l'édition 2025, une journée entière sera

dédiée aux artistes féminines sur l'une de nos deux scènes principales, en plus des quarante-cinq groupes comprenant des musiciennes qui se produiront sur les six scènes du festival durant les quatre jours.

**Mme Émilie Yakich, codirectrice des Francofolies de La Rochelle.** Les Francofolies ne sont pas qu'un festival, mais un projet artistique et culturel qui se déploie toute l'année à La Rochelle. Notre équipe de neuf permanents, dont Dimitri Gavenc, Haude Hellio et moi-même, porte ce projet à dimension régionale et nationale. Il comprend le Chantier des Francofolies, un dispositif d'accompagnement de jeunes artistes, et le programme Francofolies Éducation, visant à faire connaître la chanson aux publics scolaires et jeunes. Le festival, bien que médiatique, reste à taille humaine. Il se déroule autour du port de La Rochelle, avec une scène principale de 12 000 personnes et sept autres scènes, en collaboration avec des structures locales. Nous programmons principalement des musiques actuelles, avec une part importante dédiée à l'émergence, soit environ 120 artistes par an. Notre budget est de 8,8 millions d'euros, dont 80 % de ressources propres et 20 % de ressources issues de la DRAC, des collectivités ou des organismes professionnels. Pour la 40<sup>e</sup> édition en 2024, notre public était composé à 68,9 % de femmes, avec une moyenne d'âge de 38 ans, et 50 % venaient de Charente-Maritime. La lutte contre les VHSS est intégrée à notre politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE), certifiée ISO 20-121 depuis septembre 2021. Cette démarche nous a permis d'objectiver nos actions, de les partager avec l'équipe et de travailler notre écosystème.

**M. Dimitri Gavenc, codirecteur en charge de l'administration.** Depuis 2018, nous avons intégré les dirigeants et les cadres à notre plan de formation sur les VHSS. Depuis 2022, toute l'équipe permanente est formée, avec une sensibilisation annuelle pour les équipes temporaires. Les risques psychosociaux, dont les VHSS, sont inclus dans notre document unique d'évaluation des risques professionnels. Nous avons mis en place un affichage obligatoire, incluant le numéro de la cellule Audiens les contacts des référents VHSS, à destination de nos salariés dans les vestiaires, loges, *catering*, toilettes et espaces de production. Deux référents VHSS sont présents durant l'événement, joignables de façon anonyme, avec une permanence quotidienne d'une heure. Nous avons intégré des clauses spécifiques dans nos contrats de travail, règlements intérieurs et contrats avec les prestataires. Pour les festivaliers, nous avons un affichage sur le consentement et les procédures en cas de VHSS, ainsi qu'une vidéo diffusée sur nos écrans chaque soir du festival et en amont sur nos réseaux sociaux. En collaboration avec la ville de La Rochelle, nous avons créé quatre oasis, espaces de prévention et d'information, avec la présence d'associations spécialisées – le Planning familial, le Centre d'information du droit des femmes et des familles, La Rochelle Pride et le Centre de santé sexuelle. Notre protocole de signalement, de recueil des témoignages et d'enquête interne suit les directives de l'accord de branche de notre convention collective du 22 novembre 2023.

**Mme Haude Hellio, référente VHSS, directrice des relations institutionnelles.** Aux Francofolies, nous avons mis en œuvre des mesures contre les VHSS depuis 2018, avant même les recommandations du Centre national de la musique (CNM). Je suis référente avec un binôme depuis cette date. Notre protocole, conforme aux prescriptions du CNM et de la convention collective, se déroule en quatre étapes : protection de la victime, recueil de la parole, documentation des faits portés à notre connaissance et formalisation en vue de leur conservation et de leur mise à disposition de la victime. Nous expliquons à la victime toutes les options qui s'offrent à elle et l'assurons de notre soutien, quelle que soit sa décision.

**Mme Allegra Trichard, directrice d'Allover Production.** Je suis directrice de la société Allover, qui produit des concerts et des festivals principalement dans les Alpes-

Maritimes. Notre festival phare, les Plages électroniques de Cannes, fêtera sa 19<sup>e</sup> édition cette année et rassemble 60 000 festivaliers sur trois jours.

Depuis mon arrivée chez Allover en 2018, coïncidant avec l'affaire Weinstein et le mouvement #MeToo, nous avons pris des mesures concrètes pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le sexisme dans notre industrie. Nous avons notamment nommé des femmes à des postes de responsabilité, créant un environnement favorable à la libération de la parole ; mis en place des formations pour les équipes encadrantes, les responsables de la sécurité et les barmans, avec le soutien d'associations comme Act Right, Sound Sisters et le Planning familial ; instauré des dispositifs de prévention et de sensibilisation lors de nos événements, comme des « safe zones » gérées par des associations militantes, qui permettent d'être écouté et pris en charge en cas de problème ; déployé des équipes de maraude identifiables comme personnes-ressources ; lancé des campagnes de communication et créé une adresse e-mail dédiée pour les signalements : organisé des tables rondes sur ces sujets avec des artistes et des personnalités politiques, notamment grâce au financement du CNM ; mené des études d'impact annuelles pour améliorer la sécurité du festival et cartographier les lieux de commission des violences sexuelles ; mis en place un protocole de sécurité, incluant le « cocktail Angela », pour réagir rapidement aux situations problématiques.

Ce protocole implique une chaîne de communication entre le personnel, la régie, la sécurité, la protection civile et les associations présentes en vue de prendre en charge les victimes et de les accompagner au commissariat déporté présent sur le site. Malgré ces efforts, nous restons conscients que des situations difficiles peuvent survenir. Nous travaillons constamment à l'amélioration de nos dispositifs, reconnaissant qu'il reste encore du chemin à parcourir.

**M. Eddy Pierres, directeur général de Wart, association organisatrice du festival Panoramas.** En tant que directeur général de l'association Wart, je salue le travail de cette commission qui, nous l'espérons, contribuera à faire évoluer les mentalités face aux violences, particulièrement celles dirigées contre les femmes et les minorités de genre. Nous appelons à un renforcement des outils à notre disposition et à un meilleur accompagnement des professionnels.

Wart, depuis plus de vingt-cinq ans, a développé un modèle unique dans le paysage musical français, alliant l'organisation de spectacles, le festival Panoramas, et l'accompagnement d'artistes en tournée. Notre croissance se reflète dans nos chiffres : un budget annuel de plus de 13 millions d'euros ; une équipe permanente passée de 10 à 24 salariés entre 2020 et 2025, avec une parité parfaite, et plus de 480 salariés au total, entre intermittents et permanents ; un catalogue d'artistes qui compte plus de 60 projets.

Pour le festival Panoramas, nous avons opté pour une transition majeure en 2023, choisissant la décroissance et mettant l'accent sur une programmation plurielle, avec une majorité d'artistes féminines, mixtes ou non genrés. En tant que producteur de spectacle, Wart s'engage à soutenir ses artistes dans le respect de la diversité.

Nous avons été confrontés à des situations de violence sexiste et sexuelle, notamment révélées par une enquête de *Mediapart*. Bien que nous ayons publiquement reconnu un manque de clairvoyance par le passé, nous avons depuis déployé de nombreuses actions préventives.

À la suite des révélations relatives au musicien Arnaud Rebotini, nous avons renforcé nos engagements pour maintenir la confiance de nos artistes, salariés et partenaires. Notre

politique de prévention, mise en place depuis des années dans le cadre du festival Panoramas, vise à lutter contre les pratiques à risque et toutes formes de discrimination envers les publics.

Nous avons mis en place plusieurs mesures pour prévenir les violences et harcèlements sexuels et sexistes. Lors des soirées club au Sew à Morlaix et du festival Panoramas, nous organisons systématiquement des instances de prévention animées par une équipe qualifiée. Nous avons établi des collaborations avec divers organismes et associations locaux pour signaler et traiter efficacement les cas de VHSS. Notre communication inclut un numéro d'urgence, le contact des associations d'aide aux victimes et des informations sur les démarches à suivre en cas d'incident.

Nous avons également rédigé une charte interne, élaborée par un groupe de travail composé de salariés, de membres de la direction et du conseil d'administration, et signée par l'ensemble des collaborateurs. Cette charte instaure une politique de tolérance zéro face à tout type de violences.

Concernant la formation, la direction, les cadres et l'ensemble des équipes permanentes ont suivi des formations dédiées aux VHSS. Nous avons étendu ce dispositif en le recommandant à tous les groupes et artistes accompagnés par Wart, ainsi qu'aux personnels de production et de régie intermittents. Plus de 60 personnes ont déjà été formées, et notre objectif vise l'ensemble de nos collaborateurs, soit plus de 500 personnes. Notre dispositif de formation et de signalement entend aller au-delà de l'accord de branche conclu entre les partenaires sociaux et professionnels de notre secteur. Nous sommes disposés à vous présenter en détail l'ensemble de ce dispositif, incluant le processus de signalement, le guide informatique et les chartes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans le monde de la musique et des festivals, plusieurs facteurs de risque sont présents. Le premier est la consommation d'alcool, voire d'autres substances. Il y a aussi la proximité entre le public et le caractère festif de la danse qui peut conduire à des gestes répréhensibles. La fatigue est également un facteur, notamment dans les festivals où les jeunes restent longtemps. Comment gérez-vous ces risques liés au public ?

Un deuxième aspect concerne les relations de pouvoir. Certaines personnes ont la capacité de décider de la programmation, ce qui peut créer une relation de pouvoir forte sur les artistes ou les groupes. Comment gérez-vous cette situation ?

Concernant le public, quelles mesures concrètes avez-vous mises en place pour la prévention et la sensibilisation, non seulement autour de l'alcool et des conduites addictives, mais aussi des comportements à adopter en groupe ?

**Mme Émilie Yakich.** Concernant le public, je tiens à souligner que la promiscuité est un facteur de risque important, parfois indépendamment de la consommation d'alcool. Nous avons mis en place des espaces de prévention et des *safe zones* depuis 2018-2019, où les festivaliers peuvent s'isoler, s'éloigner d'une situation délicate et discuter avec des associations spécialisées ou du personnel formé.

L'affichage et la pédagogie sont cruciaux. Nous travaillons à sensibiliser les festivaliers sur la qualification des agressions sexuelles et des agissements sexistes. Cette éducation vise à intégrer ces notions dans le quotidien de chacun, au-delà des moments festifs.

Concernant la programmation, il est important de comprendre qu'elle s'inscrit dans un écosystème lié aux tournées des artistes. Les décisions sont prises par un comité artistique,

en tenant compte de plusieurs facteurs : les scènes proposées, la tournée de l'artiste, le public potentiel et la ligne éditoriale. Pour les Francofolies, par exemple, ce processus commence environ quinze mois avant le festival et se déroule en plusieurs étapes.

**M. Dimitri Gavenc.** Pour compléter sur la sécurité, nous collaborons avec un prestataire reconnu dans le secteur événementiel depuis 1996. Nous mettons en place une stratégie globale d'accueil des publics, de gestion des flux, de palpation de sécurité et de sécurisation des espaces. Durant le festival, 110 agents sont présents, dont 70 % côté public et 30 % en backstage. Certains sont physionomistes, ce qui permet de désamorcer des situations potentiellement problématiques. Notre prestataire a un référent VHSS, mais nous constatons que tous les agents ne sont malheureusement pas formés à ces questions.

**M. Eddy Pierres.** Nos festivals sont des lieux de socialisation particulièrement intéressants pour aborder ces questions, notamment dans les zones de camping. En 2018, par exemple, le livret du festival Panoramas était entièrement consacré aux actions de sensibilisation plutôt qu'à la programmation. Nous estimons qu'il est de notre responsabilité, en tant que programmateurs et directeurs, de porter cette parole, même lorsque des incidents se produisent. Cela encourage les festivaliers à s'exprimer également.

Nous travaillons aussi en amont avec les lycées et les étudiants du territoire sur la préparation du festival, dans le but de développer une responsabilité partagée. Cette approche, bien qu'elle ne touche pas tous les festivaliers, nous semble importante pour sensibiliser en amont de l'événement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au sujet de la relation avec le public, il existe deux niveaux : la prévention elle-même et la gestion de crise. Des faits relevant parfois du pénal peuvent être signalés aux bénévoles. Avez-vous établi un partenariat avec les forces de l'ordre ? Nous savons qu'un poste de commandement (PC) est généralement mis en place pour les grands festivals, fruit d'une préparation entre les forces de l'ordre, la préfecture et les différents acteurs de l'événement. Ce sujet, relativement récent, fait-il l'objet d'une attention particulière pour établir des protocoles et d'éventuels relevés de preuves ? Concernant les campings, où la promiscuité et l'alcool peuvent engendrer des situations à risque, avez-vous mis en place une surveillance spécifique et un lien rapide avec les forces de l'ordre présentes sur vos festivals ?

**M. Mohamed Bahnas.** Concernant le PC sécurité, je prendrai l'exemple du Hellfest. Nous disposons d'un PC de commandement opérationnel réunissant les différents services de l'État présents sur le festival. Nous organisons des points de situation réguliers tout au long de la journée, pilotés par la préfecture, avec la présence de la gendarmerie, du Samu, du service départemental d'incendie et de secours (SDIS), de l'organisateur et de la ville. Nous collaborons étroitement avec la gendarmerie. Nous avons des équipes d'intervention sur le site du festival, comme l'a expliqué mon collègue des Francofolies. J'ai constaté une évolution des signalements depuis que j'ai pris mes fonctions en 2015. À l'époque, nous avions des signalements d'attouchements, notamment dans le cadre du slam. En 2022, ces cas sont devenus quasiment inexistantes. Lorsqu'un signalement nous est notifié, une équipe d'intervention prend en charge la personne suspectée et la remet aux forces de l'ordre. Nous disposons de réseaux téléphoniques pour communiquer entre les maraudes et les équipes de sécurité privée.

**Mme Cindy Pajot.** Pour compléter, le slam consiste à faire porter un festivalier par la foule, ce qui peut conduire à des situations où certaines zones du corps peuvent être touchées de manière inappropriée. Un travail de sensibilisation est nécessaire à ce sujet. Concernant le Hellfest, dès mon arrivée, j'ai constaté la présence de stands d'associations spécialisées sur

l'addictologie et la prévention des violences sexuelles, ainsi que la présence de psychologues dans la partie Hellwatch. Cette année, nous avons restructuré et créé un comité de recherche et de développement, associant d'autres parties prenantes. L'objectif est de co-construire une réflexion, de mener des études et de faire un état des lieux concret de ce qui se passe dans notre festival. Nous prévoyons également un système de sondage et de retour d'expérience. Ce comité travaillera toute l'année pour analyser et faire avancer les sujets. Nous nous intéressons non seulement aux festivaliers, mais aussi aux techniciens, aux intermittents et aux artistes. Nous mettons en place un système d'affichage, expliquons la technique des 5D et offrons la possibilité de voir un psychologue volant pour échanger, dédramatiser et faire le lien avec les services de secours ou de sécurité présents sur place.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous n'avez pas complètement répondu à ma question. Avez-vous un travail de préparation spécifique avec les forces de l'ordre dédié précisément à ce sujet ? Dans les réunions préparatoires habituelles, on aborde les questions de sécurité générale, comme le transport d'un blessé à l'hôpital ou les protocoles en cas d'accident. Est-ce que ce sujet particulier fait l'objet d'un travail spécifique avec les préfectures ? Est-ce devenu une préoccupation au même titre que la prévention des addictions, par exemple ?

**Mme Haude Hellio.** Ce sujet ne fait pas l'objet d'un focus spécifique. Cependant, il est intégré dans le cadre global de la gestion des victimes, et traité au même titre que d'autres sujets de sécurité. Nous serions toutefois preneurs d'un focus spécifique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Notre commission a reçu des témoignages faisant état de difficultés importantes pour travailler avec certaines de vos structures sur la mise en place de véritables protocoles de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ces témoignages mentionnent également des propos à caractère sexiste réguliers au sein des directions de festivals. Concernant spécifiquement les Francofolies, nous avons reçu de nombreux témoignages concordants faisant état de violences sexistes et sexuelles directement imputées à l'ancien directeur, Monsieur Pont. Ma question s'adresse à ceux d'entre vous qui étaient dans la direction avant : avez-vous eu connaissance de ces faits et comment les avez-vous gérés, sachant qu'il s'agissait du directeur du festival ?

**Mme Émilie Yakich.** Dimitri et moi sommes codirecteurs depuis septembre 2024. Nous travaillons aux Francofolies depuis longtemps, vingt-quatre ans en ce qui me concerne. J'y suis arrivée en stage en 2002. Il doit en être à peu près de même pour Dimitri. Au titre de mes fonctions de codirection, je n'ai pas d'éléments pour répondre à cette question.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous eu connaissance de ces témoignages depuis que vous travaillez pour les Francofolies ?

**Mme Émilie Yakich.** Pas au titre des missions que nous exerçons aujourd'hui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous eu connaissance de ces témoignages ?

**Mme Émilie Yakich.** Non, nous n'avons pas eu connaissance de témoignages directs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Jamais ?

**Mme Émilie Yakich.** Nous n'en avons pas reçu avec des faits précis, des dates, des lieux ou des éléments factuels.

**M. Dimitri Gavenc.** Je confirme.

**Mme Haude Hellio.** Je confirme également. Si des témoignages devaient nous parvenir, nous avons un protocole que nous appliquerions, même si un salarié n'est plus membre des Francofolies. Nous accompagnerions les personnes qui portent ces témoignages.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si elles vous entendent, qu'elles puissent parler publiquement ! Nous avons reçu des témoignages concernant des difficultés au Hellfest, notamment sur le respect des protocoles et la conscience de l'égalité. On nous a signalé que les agents de sécurité n'étaient pas formés aux violences sexistes et sexuelles et qu'il y avait peu d'endroits identifiés pour les victimes. Pouvez-vous nous éclairer sur ces aspects ?

**M. Mohamed Bahnas.** Concernant les agents de sécurité, nous ne gérons pas leur formation. Ils suivent environ 175 heures sur 25 jours pour être habilités, mais les violences sexistes et sexuelles ne sont pas abordées dans ce cadre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous inclure cette exigence de formation dans le contrat avec ces entreprises ?

**M. Mohamed Bahnas.** Cela dépasse mes compétences actuelles. Il faudrait envisager d'intégrer le sujet des violences sexistes et sexuelles dans leur formation de 175 heures. Cette piste est à explorer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons entendu que d'autres événements avaient inclus dans leurs contrats une formation de trois heures sur les violences sexistes et sexuelles pour les agents de sécurité.

**M. Mohamed Bahnas.** Certaines entreprises de sécurité sont effectivement formées à ces questions. Le dirigeant d'une de ces entreprises intervient même dans des formations sur les violences sexistes et sexuelles. Il serait pertinent d'intégrer quelques heures sur ce sujet dans la formation globale des agents.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pouvez-vous nous expliquer comment vous gérez les signalements, qui semblent difficiles à faire et peu suivis d'effets, ainsi que la culture de l'égalité au sein de l'équipe ?

**Mme Cindy Pajot.** À mon arrivée, nous avons fait un état des lieux des dispositifs existants. L'objectif était d'améliorer et de structurer un vrai protocole adapté à la taille et aux enjeux du festival. Historiquement, il y a eu plusieurs tentatives de collaboration, notamment avec le Planning familial et Les Catherinettes, mais des désaccords sont survenus, principalement liés à la programmation. Une subvention de 10 000 euros du CNM avait été accordée pour développer un accompagnement. Lors d'une rencontre, il y a eu une demande d'intégrer une clause sur les violences sexistes et sexuelles dans les contrats artistiques. Ce n'est pas si simple.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette clause demande simplement de respecter le cadre légal français, qui interdit les agressions et les propos sexistes et sexuels. Aujourd'hui, l'outrage sexiste ou sexuel est inscrit dans la loi. Certaines structures, comme l'Opéra de Paris, font signer ce protocole et ont même déprogrammé des artistes en raison de leur comportement. D'autres festivals nous ont confirmé qu'ils exigent le respect de ces règles. Je ne comprends pas en quoi c'est compliqué d'imposer le respect de la loi française aux artistes que vous accueillez.

**Mme Cindy Pajot.** Actuellement, cette clause est intégrée dans les contrats des artistes français et dans le *riders* d'accueil. Pour les artistes étrangers, c'est plus complexe et nous travaillons sur ce point.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je tiens à préciser que même pour un groupe étranger, c'est la loi française qui s'applique en France. La plupart des pays ont des lois similaires. L'argument du groupe étranger n'est pas recevable. Il s'agit simplement de leur rappeler que la loi s'applique dans notre pays.

**M. Mohamed Bahnas.** Nous avons créé un groupe de travail au sein d'Ekhoscènes, impliquant des festivals et des producteurs, pour aborder cette question. Nous réfléchissons à la manière de formaliser contractuellement un désengagement possible avec l'artiste en cas de situation problématique. C'est un sujet complexe, surtout avec les producteurs étrangers, mais nous cherchons à trouver un accord entre les parties pour le formaliser contractuellement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je comprends la difficulté que vous rencontrez lorsqu'un artiste est déjà programmé et que vous avez connaissance de faits le concernant, surtout en l'absence de décision de justice. Cependant, faire signer une convention demandant le respect de certaines règles est une démarche plus simple et moins engageante, qui va dans le bon sens. Cela signifie que chez nous, c'est une *safe zone* avec une tolérance zéro.

**M. Mohamed Bahnas.** Nous intégrons ces règles dans notre *riders*, qui est une feuille d'accueil expliquant le comportement attendu dans les loges et sur le festival. Ces règles sont notifiées, même si elles ne sont pas signées, et nous précisons les comportements que nous n'accepterons pas.

**Mme Cindy Pajot.** Concernant les chiffres demandés par Mme Rousseau, notre dispositif s'appelle désormais Hellcare. Nous avons 150 bénévoles, dont 90 dans les équipes de maraudes et 36 psychologues. Nous avons également des personnes à l'accueil-prévention et, à partir de cette année, des animations mobiles pour couvrir les zones bénévoles, techniques et de camping. La cellule d'écoute psychologique est ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre avec la possibilité d'avoir un psychologue volant pouvant intervenir rapidement dans les zones artistes, clubs et techniques.

**M. Mohamed Bahnas.** Pour l'édition 2024, nous avons mis en place une application de signalement téléchargeable sur les portables. Il est important de noter que nous n'avons eu aucun signalement concernant des actes de violences sexuelles et sexistes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'absence de témoignage n'est pas toujours un bon signe. Parfois, un nombre élevé de témoignages indique que la prévention est efficace. Néanmoins, c'est positif qu'il n'y a pas eu de signalement.

**Mme Cindy Pajot.** Concernant la cellule d'écoute psychologique, nous avons eu soixante-six entretiens cette année. 36 % concernaient des sujets de VSS, pas nécessairement liés à des situations survenues pendant le festival. Nous accompagnons les personnes, les informons sur la possibilité de porter plainte et les orientons vers les structures appropriées, même après le festival. Nous disposons d'une liste d'associations vers lesquelles nous pouvons diriger les personnes concernées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au sujet de la formation de vos équipes, quelles actions concrètes avez-vous mises en place pour les techniciens, l'administratif, et les employés à l'année ? Envisagez-vous de former tout le monde sur ces sujets ? Comment sensibilisez-vous les intermittents que vous employez, malgré la difficulté liée à leurs contrats courts ?

**M. Eddy Pierres.** Pour notre structure, nous avons commencé par former les dirigeants, les cadres et l'équipe permanente, ainsi que l'ensemble des personnes produisant les événements. Nous avons ensuite élargi la formation au maximum d'intermittents, particulièrement dans la partie tournée et production. Nous visons à former au moins une personne par groupe, voire plus. Les premières sessions à Paris, Marseille et Morlaix ont attiré quarante à cinquante personnes, ce qui est encourageant vu les contraintes de temps des tournées. Nous pensons que plus les gens seront formés, plus la formation s'imposera comme une évidence. Concernant les équipes de sécurité, il est essentiel de s'assurer qu'elles sont formées, car elles sont en première ligne avec le public. La question est de savoir comment garantir qu'elles ont les moyens de se former sur ces questions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qui vous accompagne pour ces formations ? Est-ce une association, une structure externe ou est-ce fait en interne ?

**M. Eddy Pierres.** Une membre de notre conseil d'administration, sexothérapeute et formatrice, nous accompagne actuellement sur l'ensemble des formations. Elle se déplace sur les différents lieux pour assurer ces formations ou les déléguer, en complément de l'équipe interne des référents VSS du comité social et économique (CSE). Pour le festival, nous avons choisi de former en interne l'équipe bénévole qui accompagne les professionnels. Nous avons fait ce choix en raison de la forte sollicitation des associations de prévention et pour rester cohérents avec notre logique de décroissance du festival, en formant localement et sur le territoire.

**Mme Allegra Trichard.** Nous devons étendre la formation au-delà des équipes encadrantes, de la direction, des cadres et des responsables de poste. Il est crucial d'inclure les intermittents, les prestataires de sécurité, les fournisseurs, etc. Le défi réside dans le fort turnover de nos métiers. Pour une efficacité optimale, nous devrions organiser ces formations deux fois par an. Cela permettrait de sensibiliser tout le monde, de prévenir les incidents et de rappeler les protocoles de sécurité. Actuellement, nous formons les équipes encadrantes annuellement et la société de sécurité tous les deux ans, mais c'est insuffisant. Nous travaillons sur un projet pour 2025 visant à localiser ces formations. L'idée est de mutualiser les ressources avec d'autres organisateurs d'événements culturels, festifs et de congrès dans notre région, plutôt que d'envoyer chacun ses équipes à Marseille ou Paris.

**M. Dimitri Gavenc.** Pour les Francofolies, la formation des intermittents du spectacle est complexe en raison de leur courte présence sur le festival. Ekhoscènes et l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) développent une formation spécifique, ce qui sera très bénéfique. Notre rôle sera d'informer sur son existence et de clarifier le fait qu'elle ne pénalise pas l'accès à d'autres formations – un frein fréquent pour les intermittents. Nous rencontrons le même problème avec les saisonniers non intermittents. Actuellement, nous organisons une réunion générale la veille du festival pour aborder ces sujets, mais ce n'est pas suffisant. Nous envisageons de collaborer avec la médecine du travail pour des interventions tout au long du festival, permettant à chaque salarié d'être formé. Cet aspect est particulièrement important étant donné que nos saisonniers sont généralement jeunes.

**Mme Émilie Yakich.** Concernant l'accueil des publics, nous avons mis en place des oasis en collaboration avec la ville de La Rochelle. Nous avons organisé une journée de formation pour l'ensemble du personnel d'accueil par des associations, qui vise à garantir que tous les intervenants dans ces lieux de premiers contacts soient formés et connaissent les procédures en place.

**Mme Cindy Pajot.** Pour le Hellfest, nous avons organisé plusieurs formations. La direction du festival a été formée en 2019 et 2022 par Ici C'est Cool et le Planning familial.

Depuis fin 2022, toute l'équipe permanente a suivi la formation Qualiopi du Planning familial et une formation avec Act Right l'année dernière. Notre objectif est d'étendre cette sensibilisation. En attendant une solution pour les intermittents, nous proposons des animations rapides, efficaces et ludiques, animées par nos partenaires comme Écoute et prévention des violences sexuelles (EPVS, anciennement Stop aux violences). Ces animations incluent des outils comme le « violentomètre », permettant d'aborder ces sujets complexes de manière accessible.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au-delà des formations, comment communiquez-vous sur la politique de tolérance zéro concernant les comportements sexistes et sexuels ? Est-ce mentionné dans les contrats de travail, sachant que ceux-ci sont rarement lus en détail ? Ou bien lors des réunions de préparation ? Les managers transmettent-ils ce message ? Les témoignages que nous recevons indiquent une persistance importante du sexisme dit « ordinaire », qui peut avoir des conséquences graves sur certaines personnes.

**Mme Émilie Yakich.** Nous avons mis en place plusieurs moyens pour transmettre ces informations. Nous avons intégré un article spécifique dans les contrats de travail, bien que cela puisse avoir ses limites. Nous avons désigné un référent sur chaque site du festival, qui sert d'intermédiaire avec nos référents VHSS. Les coordonnées des référents VHSS et les informations sur la permanence quotidienne sont incluses dans les plannings de chaque salarié. Depuis trois ans, nous envoyons une newsletter hebdomadaire le mois précédant le festival, abordant ces questions ainsi que d'autres sujets comme les transitions environnementales. Nous avons également envisagé l'utilisation de l'application Safer, qui propose un module de formation en ligne de deux heures. Cela nous semblait être une bonne solution pour former nos équipes à distance, en complément des informations de base fournies dans la newsletter.

**M. Eddy Pierres.** Je vais prendre deux exemples. Concernant les agents de sécurité, nous avons mis en place une réunion de présentation avant le festival avec l'ensemble des agents et notre équipe technique. Notre sous-préfet y a participé de manière bienveillante. Cette réunion vise à reconnaître le travail essentiel de ces agents et à prioriser les points importants pendant le festival, notamment les questions de violences sexistes et sexuelles.

Nous avons également créé un réseau d'ambassadeurs composé de riverains, d'élus, de membres du conseil d'administration. Ils parcourent le site et discutent avec les festivaliers sur divers sujets, y compris ces questions sensibles.

Pour répondre à votre question sur le contrat de travail, nous faisons effectivement signer numériquement une charte à tous. Nous pouvons vérifier quand elle a été lue, mais je reconnais que le procédé a ses limites. L'échange et la présence sur site me semblent essentiels.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je pense qu'un levier important est de transmettre clairement le message de tolérance zéro lors de la première réunion de travail. Si les équipes le savent, elles le respecteront.

**Mme Haude Hellio.** Nous ne l'avons pas précisé, mais je pense que c'est le cas pour mes confrères et consœurs également. C'est tellement fondamental que lors de nos réunions de lancement, c'est l'un des sujets que nous traitons en présentant l'ensemble du dispositif. Effectivement, si nous n'avons pas pensé à vous le signaler, c'est bien le cas.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous arrivons au terme de l'audition. Nous vous remercions vivement.

\*

\* \*

**66. Audition commune, ouverte à la presse, de Mme Caroline Barel, ambassadrice de MeTooMedia, et Mme Emmanuelle Dancourt, présidente (lundi 27 janvier 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous accueillons Madame Caroline Barel, ambassadrice de MeTooMedia, accompagnée de Mme Emmanuelle Dancourt, présidente de l'association. Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l'Assemblée nationale. Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment, de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mmes Caroline Barel et Emmanuelle Dancourt prêtent serment.)*

**Caroline Barel, chargée de casting.** Je vous remercie de me recevoir pour partager mon expérience, représentative de celles de nombreuses femmes dans la radio musicale, et hélas banale. Passionnée depuis l'enfance, j'ai intégré l'école de radio de référence en France. Dès les premiers cours, on nous a confrontés à la réalité du métier, réputé difficile pour les femmes : des sondages indiqueraient que les auditrices n'aiment pas entendre les voix d'autres femmes à la radio, jugées trop stridentes ou suscitant la jalousie et l'agacement. Pour ma part, ayant une voix grave, on me destinait aux émissions de nuit, soi-disant pour exciter les hommes. Chaque fois que j'ai intégré une radio – NRJ, Chérie FM, Ado, et Voltage –, la direction me rappelait ces fameux sondages. Vingt ans plus tard, je suis toujours à leur recherche.

J'ai débuté chez NRJ dans l'émission « Sans interdit », diffusée de 21 heures à minuit, entourée de quatre hommes, où ma mission consistait, à partir de 22 heures – l'heure à laquelle on peut parler de sexe à la radio – à faire deviner des positions sexuelles aux auditeurs avec une voix de téléphone rose. En dehors de cela, j'étais standardiste et devais rire bêtement aux blagues des intervenants. Je me souviens d'une auditrice qui avait appelé pour partager sa gêne, liée à la pilosité de sa poitrine : elle a subi un torrent de moqueries, de rires, la direction exigeant aussi de nous, les femmes, que nous nous moquions d'elle au lieu de la défendre.

Lors des événements promotionnels, il n'était pas rare que la direction ne prenne pas suffisamment de chambres d'hôtel. Un jour, à Marseille, j'ai donc dû partager ma chambre avec un membre de l'équipe. Pendant la nuit, il s'est masturbé sur ma cuisse alors que je faisais semblant de dormir, horrifiée. J'en ai parlé, mais ça faisait rire. Et comme je devais rire aux hommes, j'ai ri aussi.

Combien de fois ai-je entendu : « *la radio est une grande famille, tout le monde se connaît, tout se sait, alors fait attention à ce que tu dis, ce que tu fais* » ; « *tu veux réussir dans ce milieu, Caroline ? Une femme, dans ce milieu, ça se tait* ». Autant vous dire que c'est antinomique, quand on est animatrice. Oui, l'omerta existe dans les radios musicales.

Quelques années plus tard, je deviens animatrice sur Ado FM, auprès d'un célèbre animateur. Les hommes se demandent si j'ai couché pour réussir ; à aucun moment, on ne s'interroge sur la qualité de mon travail, ma légitimité ou mon talent.

Mes efforts pour apporter de la sororité à l'antenne, notamment sur Voltage, vis-à-vis des auditrices, ont déplu et ont conduit à mon licenciement six mois plus tard : il fallait créer des clachs entre femmes et continuer de rire bêtement aux blagues des hommes.

En 2014, j'ai rejoint la matinale de Chérie FM animée par Vincent Cerutti, officiellement en tant que standardiste, en réalité comme assistante de production, sans que mon contrat ne l'indique. Le producteur imposait des humiliations constantes à l'équipe, telles que le port, une journée entière, de pancartes indiquant « Je suis vilaine » ou des changements de prénoms des stagiaires – pratique qui existe sur plusieurs antennes du groupe, et encore tous les matins sur NRJ. Il existait également un panneau couvert de citations à caractère sexuel, et c'était pour tous un honneur que d'y figurer.

Dans ce contexte, j'avais normalisé les abus, j'étais « matrixée » à rire aux blagues des hommes, même quand elles étaient sordides.

On m'a également demandé de participer à de la fraude aux jeux, en mettant de faux gagnants à l'antenne dans le but d'attirer les auditeurs, une pratique systématique au sein du groupe.

Après les attentats du 13 novembre, alors que j'étais à proximité des événements, l'animateur s'est amusé dès le lundi suivant à claquer violemment la porte des studios, en me demandant, un grand sourire aux lèvres, si le bruit des portes me rappelait celui des kalachnikovs.

Lors d'un autre épisode, affectée par la mort de ma mère, l'animateur m'a regardé droit dans les yeux en me disant que je finirai comme elle, bientôt morte, et qu'il ne me resterait plus qu'à me suicider, sous une rame de métro. Cela fait dix ans que je ne m'approche plus jamais d'un quai.

Ce même animateur avait l'habitude de mordre les fesses de ses collaboratrices ; je l'avais prévenu qu'il n'était pas question qu'il me touche. Pourtant, dès 2015, alors que je ne m'y attendais pas, il s'est acharné comme un chien enragé sur mon fessier. Il a recommandé quelques mois plus tard lors d'une séance photo destinée aux réseaux sociaux. Mon cri de douleur a été si fort qu'il a alerté une hôtesse d'accueil qui se trouvait un étage au-dessus.

Quand j'entends aujourd'hui les responsables du groupe vanter devant vous la protection des salariés qu'ils mettent en œuvre, je suis très en colère.

Après avoir dénoncé ces faits en 2016, j'ai été écartée de l'antenne, après que mon producteur m'a dit : « *on ne vire pas une star, si tu parles, tu ne travailleras plus jamais* ». De fait, je n'ai jamais remis les pieds sur une antenne.

Malgré mes dénonciations, aucune mesure de protection n'a été prise, contrairement aux affirmations publiques du groupe. La justice a reçu les preuves depuis 2017 et l'animateur, mis en examen depuis plus d'un an, continue d'être à l'antenne d'une radio nationale. J'ai personnellement déposé une plainte pour agression sexuelle et harcèlement moral.

Les affaires comme celles de Cauet, Manu Levy, la mienne et d'autres moins médiatisées montrent que le groupe cherche davantage à se défendre qu'à assumer ses défaillances.

Il y a trois mois, une amie travaillant sur une antenne du groupe NRJ a été mise à l'écart pour avoir osé réagir autrement que par un rire à l'antenne. Son micro n'a jamais été rallumé. Elle est actuellement en arrêt maladie. Dans les radios musicales, une véritable omerta règne. Les femmes craignent de s'exprimer par peur des répercussions sur leur carrière. Dans mon dossier, je ne suis pas la seule victime. Beaucoup sont restées officiellement silencieuses par peur des représailles, mais se sont confiées officieusement aux enquêteurs. Cela démontre

le climat de peur et la loi du silence qui pèsent sur cette industrie. Si je suis la seule à m'exprimer devant vous aujourd'hui, c'est parce que mes consœurs, toujours en poste dans ces radios, craignent pour leur emploi. Ces stations continuent d'employer des agresseurs malgré les plaintes, les mises en examen et les condamnations. Dans les radios musicales, les femmes sont encore sexualisées, violentées et brimées. Elles sont réduites à des rôles de potiches, de voix de téléphone rose ou de ménagères de moins de 50 ans. Ce fameux sondage, que je n'ai jamais trouvé, semble toujours faire foi.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La chaîne a-t-elle réagi à la mise en examen ?

**Mme Caroline Barel.** Ils étaient effectivement au courant, ma première plainte datant de 2019. J'ai dénoncé les faits et une enquête interne a été menée. Bien qu'elles aient été faites conjointement, les RH et le comité social et économique (CSE) sont arrivés à des conclusions différentes concernant ma plainte.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La chaîne a-t-elle réagi à cette mise en examen ?

**Mme Caroline Barel.** Non, ils se sont faussement contentés d'affirmer avoir bien agi.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La personne est-elle toujours à l'antenne aujourd'hui ?

**Mme Caroline Barel.** Elle n'est plus à l'antenne au sein de ce groupe, mais elle est à l'antenne de M Radio, une station nationale appartenant à un autre groupe.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La personne a-t-elle quitté le groupe NRJ à la suite d'un licenciement lié à votre affaire ou pour une autre raison ?

**Mme Caroline Barel.** Ils affirment dans la presse l'avoir écarté à la suite à ma plainte, mais il l'a été près d'un an après.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les aviez-vous informés de votre plainte ?

**Mme Caroline Barel.** Oui, bien évidemment, puisque ma plainte implique également le groupe.

**Mme Emmanuelle Dancourt, présidente de MeTooMedia.** MeTooMedia accompagne de nombreuses personnes dans le monde des médias et de la culture, notamment dans le secteur de la radio. Nous suivons des victimes de Sébastien Cauet, de Manu Levy, de Vincent Cerutti et d'autres radios publiques et privées. Je tiens à saluer le courage de Caroline Barel, qui n'a plus travaillé depuis sa prise de parole fin 2016. Comme on l'entend souvent ici, la radio est un petit milieu où tout se sait, d'où le silence imposé aux femmes.

Concernant l'audition de Gaël Sanquer le 18 décembre 2024, j'aimerais souligner quelques points. Le groupe NRJ n'est pas qu'une antenne, mais aussi Chérie FM, Nostalgie, Rire et Chansons, ainsi que deux chaînes de télévision. Il possédait un chiffre d'affaires de 391 millions d'euros en 2023, dont 240,6 millions pour la radio. Une durée d'écoute moyenne de 2 h 40 par jour et par auditeur, et 39,1 millions d'auditeurs quotidiens, implique de grandes responsabilités.

Gaël Sanquer a évoqué les valeurs du groupe sans les citer. Je m’interroge sur ces valeurs au vu du témoignage de Caroline. La protection des employés et la représentativité des femmes à l’antenne devraient en faire partie. Le rapport 2024 de l’Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) montre une sous-représentation flagrante des femmes sur NRJ par rapport à son concurrent principal, Fun Radio : elle n’est que de 20 %, là où Fun Radio atteint 52 % de femmes à l’antenne. Une radio musicale peut donc tout à fait mettre des femmes à l’antenne.

Je tiens à souligner la gravité de l’agression subie par Caroline, notamment la morsure dont j’ai vu les photos. On dirait qu’elle est le fait d’un doberman. Ce comportement est extrêmement choquant et ne devrait en aucun cas être pris à la légère.

Concernant les procédures de signalement, Gaël Sanquer a mentionné la possibilité de contacter le manager, les ressources humaines ou la référente harcèlement. Cependant, dans le groupe NRJ, la référente fait partie de la direction, ce qui peut dissuader les victimes de s’exprimer. Il est crucial que les référents soient plus accessibles, et indépendants de la direction.

**Mme Caroline Barel.** J’ajoute que, depuis l’affaire Manu Levy, plus personne n’ose s’adresser au CSE.

**Mme Emmanuelle Dancourt.** Je souhaite vous faire part d’un témoignage spontané reçu par Caroline sur les réseaux sociaux. Il s’agit d’Émilie Castelain, ancienne animatrice de NRJ connue sous le nom de T-Miss. Elle avait 24 ans lorsqu’elle a pris l’antenne de minuit à 4 heures du matin. Voici ce qu’elle a écrit, sans concertation avec Caroline :

*« Le monde de la radio, c’est un monde d’hommes. Je suis la première femme à avoir eu son émission sur NRJ en 2005. Pourquoi si tard ? Parce que, et ce sont les hommes qui me l’ont bien expliqué, les femmes détestent entendre d’autres femmes. Elles seraient jalouses, critiques et puis on perdrait de l’audience. Elles iraient écouter la voix suave et réconfortante du beau mâle de la station voisine. En radio, une voix d’homme, c’est une voix neutre. C’est littéralement ce qu’on nous apprend quand on veut faire nos métiers, animatrices ou journalistes radio. Ce sera plus dur. Il faut être cool, ouverte et savoir parler aussi de la couleur de sa petite culotte, comme me l’a dit le directeur d’antenne à cette époque, alors qu’on pensait à moi pour une radio libre et jeune. C’est cash, c’est comme ça.*

*Moi, je sortais d’une radio locale hip-hop, où là aussi, j’étais la seule femme à avoir son émission quotidienne. Alors, je m’habillais en baggy et avais copieusement ravalé ma féminité pour m’éviter des ragots, des “je me la taperai bien” et être la bonne copine entourée de mecs. Quelque part, je me sentais protégée comme ça. Mais vous avouez que j’avais peur ? “Non, impossible, je ne suis pas une gamine, moi. Si je suis là, c’est parce que je suis plus forte que les autres, justement”, me racontais-je. Et c’est ainsi que la fameuse “rivalité des femmes de radio” commence. Tous les hommes autour de moi n’étaient pas lourds et encore moins des prédateurs, mais il y avait dans les couloirs des radios que j’ai fréquentées une franche camaraderie qui s’installe quand on discute des collègues féminines, de leur tenue, de leur hystérie, si elles ont le verbe haut.*

*Homme comme femme, d’ailleurs, la hiérarchie instaure sournoisement – souvenez-vous, la voix d’un homme est la voix neutre – et nous a fait intégrer tout ce sexisme ambiant au nom du privilège d’être à côté de ces messieurs. Et quand fut venue l’heure de mon départ de la station cinq ans plus tard, à mon rendez-vous RH pour la paperasse, on me dit : “Bon, ben, tu le prends bien, ça a l’air d’aller, mais on m’avait prévenu que t’étais un vrai mec de toute façon”, sous-entendu “ouf, j’ai évité une pleurnicharde”. Alors oui, vingt ans plus tard,*

*je pleurniche sur ces tragiques croyances concernant les femmes dans les médias, bien vite encombrantes, si elles parlent trop, vieillissent trop, grossissent trop. C'est déjà un tel honneur d'être en la lumière, sois bonne et laisse-toi faire.*

*Je me questionne souvent, j'ai participé à cette mascarade, j'ai donné mes jeunes années à un monde du divertissement ultra-généré. J'ai peur pour notre jeunesse aussi, qui ne réalise pas les codes qu'elle est en train d'ingérer en donnant son attention à cette vision du monde, ce male gaze permanent. Mon fils de 12 ans m'a dit : "On dirait qu'on veut faire de nous des obsédés sexuels." Aujourd'hui, je vis loin de cet univers que j'aimais passionnément, mais la passion est mauvaise conseillère. Loin d'une guerre hommes-femmes, injectons juste du bon sens, de la décence dans le monde du divertissement et dans le pouvoir médiatique de notre pays. »*

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ces témoignages sont sans appel. Depuis le début de cette commission d'enquête, nous constatons un fossé entre les récits des victimes et ceux des directions et institutions. Les dispositifs existent, mais les victimes décrivent des violences systémiques, tandis que les directions affirment que tout va bien. L'incident de la morsure est une violence caractérisée. Il y a des éléments matériels et donc matière à prendre des sanctions immédiates dans l'entreprise, si tant est qu'une enquête interne ait eu lieu. Y a-t-il eu une enquête interne ?

**Mme Caroline Barel.** Les agressions se sont toujours produites dans les locaux, en présence d'autres personnes. La première fois, un témoin a dû intervenir pour l'arrêter car je criais de douleur. Il a dû l'arracher de mon fessier. La deuxième fois est arrivée soudainement alors que je me levais après une photo, toujours en présence d'autres personnes.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette impunité totale est étonnante !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pouvez-vous préciser la réaction de l'entreprise, étant donné qu'il y avait des témoins ?

**Mme Caroline Barel.** Nous sommes conditionnés ; je suis conditionnée à rire depuis la nuit des temps. Tout le monde rit, personne n'a le choix ; je n'ai pas envie de rire, mais de pleurer et de rentrer chez moi. L'entreprise est au courant. Une enquête interne a été menée conjointement par le CSE et les RH. Cependant, leurs conclusions diffèrent. Les RH affirment qu'il ne s'est rien passé, tandis que le CSE reconnaît les faits et recommande de prendre des mesures. Aucune mesure n'a été prise. J'ai été écartée de l'antenne et mise au placard pendant deux ans avant d'être licenciée, à l'issue de mon arrêt maladie.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Aviez-vous un certificat médical ou des preuves des agressions ?

**Mme Caroline Barel.** Bien sûr ! Mais pour l'entreprise, il ne s'est rien passé. Ils prétendent que les incidents n'ont pas eu lieu dans leurs locaux, que les photos ne prouvent pas l'identité de l'agresseur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous décrivez un comportement systématique ou du moins régulier. Pourtant, les autres incidents n'ont pas fait l'objet de plaintes. Comment l'expliquez-vous ?

**Mme Caroline Barel.** Il existe un témoignage de l'animatrice de l'époque qui a également été mordue jusqu'au sang. La réponse de l'entreprise a été la même : « circulez, y'a rien à voir, ce n'est pas chez nous ».

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous nous décrivez un environnement de travail marqué non pas par un sexisme ordinaire, mais par des violences sexistes et sexuelles permanentes.

**Mme Caroline Barel.** Je tiens à préciser que ma première agression sexuelle a eu lieu à Marseille, lors d'un déplacement professionnel. En raison d'un manque de chambres d'hôtel, on m'a fait partager une chambre avec un membre de l'équipe. C'est une situation que j'aurais préféré éviter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Concernant ces chambres d'hôtel, la direction organisait-elle systématiquement un partage mixte des chambres entre hommes et femmes ?

**Mme Caroline Barel.** À l'époque, j'étais très jeune et commençais tout juste ma carrière. On m'a simplement indiqué où je devais dormir. Je n'ai pas choisi cette situation de mon plein gré, c'est certain.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le partage des chambres d'hôtel est un sujet récurrent dans notre commission d'enquête, mais le partage mixte est particulièrement inhabituel et surprenant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Concernant cet incident de chambre d'hôtel, pouvez-vous préciser si la personne impliquée faisait partie de l'administration, de la gestion du déplacement, ou s'il s'agissait de quelqu'un de l'antenne ?

**Mme Caroline Barel.** Il s'agissait d'un membre de l'équipe au sens large, qui pouvait compter jusqu'à quinze personnes, ne travaillant pas à l'antenne.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous des témoignages récents de faits similaires dans ces radios ? NRJ nous a assuré que la situation s'était améliorée et que des mesures avaient été prises. Disposez-vous d'informations contredisant ces affirmations ?

**Mme Caroline Barel.** J'attends le témoignage écrit d'une personne, mais elle est actuellement souffrante. Dès que je le recevrai, je vous le transmettrai.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez mis en lumière un point crucial : la mise en concurrence des femmes entre elles, qui les empêche de s'allier et de mener un combat collectif. Cette situation les oblige à agir individuellement, ce qui les fragilise dans leur carrière, leurs moyens financiers et leur capacité psychique à mener ce combat. Avez-vous pris contact avec d'autres femmes ayant travaillé dans ces antennes ? Seraient-elles prêtes à mener une action collective, pas nécessairement judiciaire, concernant cette radio ?

**Mme Caroline Barel.** Non, car l'omerta persiste. Dans mon dossier, certaines ont parlé officieusement, mais ce témoignage a été extrêmement difficile pour elles. Celles encore en poste m'ont clairement exprimé leur peur de perdre leur emploi. J'ai reçu des messages disant : « On ne parle pas, on a peur pour notre travail, on aurait adoré t'accompagner Caroline. »

**Mme Emmanuelle Dancourt.** Le problème ne se limite pas au groupe NRJ. À MeTooMedia, nous avons également des témoignages de victimes dans d'autres radios privées et publiques. L'omerta est omniprésente. Un problème récurrent est que tout le monde se réfère au droit pénal, attendant un jugement avant d'agir. Ce principe conduit souvent à écarter la personne moins connue, généralement une femme, plutôt que de retirer l'antenne à

un présentateur ou un artiste populaire. Les entreprises semblent mal formées ou biaisées, attendant une décision pénale comme s'il n'existait pas d'autres droits. Le droit du travail, souvent négligé, devrait être appliqué. La situation se complique avec les radios comme NRJ, où le droit du travail s'applique à l'intérieur de l'entreprise, mais ne régit pas ses relations avec ses partenaires extérieurs. Lorsqu'il s'agit de relations contractuelles relevant du droit des affaires, comme avec la société de production d'un animateur problématique, la situation devient plus complexe. Il serait intéressant d'explorer comment le droit des affaires peut contribuer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment dans le cadre des relations avec les sous-traitants.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Concernant les liens de subordination entre un donneur d'ordre et une entreprise sous-traitante, je me demande si, dans le cadre du devoir de vigilance, on pourrait envisager des améliorations. Actuellement, le donneur d'ordre doit veiller à certains aspects jusqu'au sous-traitant de niveau N-2. Il serait intéressant d'examiner si la question des violences sexistes et sexuelles a été intégrée dans ce devoir de vigilance. Si ce n'est pas le cas, cet aspect pourrait constituer une piste à explorer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En effet, mais il s'agit d'une question de pouvoir. Les personnes protégées le sont par ceux qui détiennent l'argent, les responsabilités et la propriété. Cette situation n'est pas simple à résoudre, mais nous trouverons des solutions au sein de cette commission ! J'ai une dernière question : vous aviez mentionné ne pas avoir repris l'antenne. Pouvez-vous confirmer que vous n'avez jamais retrouvé un poste d'animatrice depuis ?

**Mme Caroline Barel.** Non, je n'ai pas retrouvé de poste d'animatrice. J'adorerais intervenir à nouveau en radio, mais je ne suis plus du tout dans ce milieu. Actuellement, je suis chargée de casting, à nouveau dans un milieu problématique visiblement ! Par ailleurs, je travaille dans une école de cinéma – toujours pas dans le bon secteur, donc –, mais j'essaie au moins de sensibiliser les plus jeunes.

**Mme Emmanuelle Dancourt.** Je tiens à souligner que Caroline fait un excellent travail, mais elle n'y était pas destinée initialement. Son véritable talent est à l'antenne. À MeTooMedia, nous avons de nombreuses victimes comme Caroline qui ne sont pas à la place qu'elles méritent, en raison du patriarcat mentionné plusieurs fois ici. Beaucoup de femmes de l'association sont sans emploi ou n'occupent pas le poste auquel elles aspirent.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie sincèrement. Il est frappant de constater que, lorsque la carrière d'une personne mise en cause est perturbée, les institutions le mentionnent systématiquement. En revanche, aucun responsable institutionnel, du ministère aux directions d'organismes culturels, n'évoque spontanément l'arrêt des carrières des victimes qui osent parler. Il faudra un jour pointer du doigt cette focalisation unilatérale dans la lutte contre les violences.

Je vous remercie infiniment pour la force de votre parole, pour la confiance que vous nous accordez et pour le courage dont vous avez fait preuve.

\*

\* \*

**67. Audition commune, ouverte à la presse, de M. Pierre Calmelet, ancien directeur musical de la Maîtrise des Hauts-de-Seine et de M. Thibaut Derathé, ancien élève de la Maîtrise des Hauts-de-Seine (jeudi 30 janvier 2025)**

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Nous vous recevons dans le cadre des dernières journées d'audition de cette commission d'enquête qui doit rendre son rapport au mois d'avril. Nous sollicitons aujourd'hui votre éclairage sur le fonctionnement de la Maîtrise des Hauts-de-Seine.

Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(MM. Pierre Calmelet et Thibaut Derathé prêtent serment successivement.)*

**M. Pierre Calmelet, chef de chœur.** Je suis chef de chœur, chef d'orchestre et pédagogue, exerçant notamment au conservatoire de Boulogne-Billancourt dans les Hauts-de-Seine. J'ai occupé le poste de directeur musical de la Maîtrise des Hauts-de-Seine pendant quelques mois ; en tant premier collaborateur de M. Gaël Darchen, j'ai pu être témoin de son ascension à la tête de la Maîtrise. J'ai longuement hésité avant de venir témoigner – j'ai pensé à me dérober, estimant avoir déjà payé un prix suffisamment élevé. Mais mon silence eut été trop lâche : j'ai donc décidé d'apporter mon témoignage afin de soutenir les cinq jeunes femmes, les anciens maîtrisiens et les parents qui ont eu le courage de dénoncer les agissements du directeur de la Maîtrise.

En guise d'introduction, permettez-moi de vous livrer une brève rétrospective des événements à la faveur desquels une personne qui ne possédait ni diplôme, ni qualification a été placée à la tête de cette maîtrise, jouissant des pleins pouvoirs pour s'occuper d'enfants et mettre en place un système dont la perversité est aujourd'hui dénoncée. En 1999, à la suite du scandale ayant entraîné le départ de Francis Bardot, chef de la Maîtrise, c'est Gaël Darchen qui a été appelé pour le remplacer. Ce jeune apprenti, recommandé personnellement par Charles Pasqua – qui souhaitait qu'il le forme à la direction de chœur et lui assure un avenir –, possédait un maigre bagage musical compensé par de grandes ambitions, un opportunisme certain et de puissants soutiens au sein du conseil général. Afin d'atténuer le traumatisme causé par le départ de Francis Bardot et de parvenir à ses fins, Gaël Darchen devait solliciter une personnalité musicale rassurante et compétente pour assurer une caution artistique à la Maîtrise. Lorsqu'il m'a sollicité pour devenir directeur musical, en m'assurant qu'il mettrait tout en œuvre pour me permettre de développer une pédagogie musicale ambitieuse, j'ai accepté, pensant pouvoir faire de cette Maîtrise un lieu d'excellence et d'épanouissement artistique. J'ai, hélas, rapidement compris que j'étais manipulé par les hauts responsables politiques du département dans le seul but de sauver les contrats avec les partenaires de la Maîtrise, dont l'Opéra de Paris et l'éducation nationale. Toutes les décisions importantes, y compris artistiques, m'échappaient ; j'étais surveillé et mon courrier était systématiquement ouvert et lu, voire intercepté. Pour le vérifier, je me suis adressé des lettres à moi-même : elles ne me sont jamais parvenues.

Mes tentatives de collaboration avec les professeurs de musique du collège Henri Sellier, dans le but de donner accès aux enfants à des cours de solfège, ont été sabotées par la présidente de l'époque, Françoise Poulizac, proche de Gaël Darchen. Lorsque j'ai tenté d'alerter le conseil général sur ces difficultés rencontrées pour mettre en œuvre ce projet musical, le président Alain Aubert et sa jeune stagiaire, Mme Lépinay, m'ont très vite remis à

ma place et ordonné de me soumettre à ma hiérarchie – celle de Gaël Darchen, comme je l’ai découvert alors. Nous n’étions d’accord sur rien, aussi le conflit s’est très vite durci. Face à cette situation, j’ai décidé d’alerter les ministères de l’éducation nationale et de la culture, l’Opéra de Paris et la mairie de Suresnes. J’ai à la fois dénoncé les entraves auxquelles j’étais soumis et le fait que Gaël Darchen, sans compétence ni légitimité, prenait toutes les décisions. J’ai également signalé son autoritarisme, le ton cassant avec lequel il s’adressait aux enfants, sa manière d’aboyer sur un enfant dont le comportement ou la personnalité lui déplaisait, et le conflit qu’il avait déclenché avec l’ensemble du corps enseignant et administratif de l’éducation nationale. J’ai alerté sur la scolarité générale des enfants, sacrifiée du fait de nombreux cours manqués, de soirées d’attente dans les couloirs de l’Opéra et de somnolences matinales. J’ai critiqué l’absence de formation musicale vocale, considérée comme inutile par Gaël Darchen, et dénoncé le fait que les enfants n’étaient pas éduqués mais dressés, devenant des analphabètes de la musique condamnés à l’échec dans le milieu musical. J’ai également écrit à deux cents familles avant de réaliser que la plupart des parents ne souhaitaient pas faire face aux problèmes éducatifs d’un établissement qu’ils avaient choisi pour leur enfant. J’ai réclamé de l’aide, une redéfinition du projet et une restructuration de l’équipe encadrante, en vain.

Les relations avec Gaël Darchen étaient donc extrêmement tendues. Même si nous souhaitions tous les deux une rupture rapide, celle-ci représentait pour lui un risque important car j’étais apprécié de tous et rassurant pour les partenaires, tandis que ce jeune et ambitieux apprenti inspirait la méfiance. En réponse à sa proposition indigne d’acter mon départ contre deux mois de salaire, j’ai conditionné mon départ au versement, par le conseil général, des sommes qui m’étaient dues. Par la suite, j’ai eu le sentiment qu’il cherchait à m’intimider en me racontant des histoires inquiétantes : celle d’un homme politique dissident qui s’était noyé tout seul dans sa baignoire – dans cinq centimètres d’eau a-t-il cru bon de préciser –, ou encore celle d’un cycliste qu’il avait doublé la nuit précédente et qui avait mystérieusement disparu – sachant que je rentrais toujours à vélo après les répétitions, y compris de nuit. J’ai donc vécu les semaines suivantes dans la peur. Je prenais garde à ne pas être suivi, j’éteignais mon téléphone pour ne pas être localisable, etc. C’était sans doute ridicule de ma part, mais je ne pouvais pas m’empêcher de penser qu’un accident de vélo était vite arrivé...

Pendant plus de vingt-cinq ans, je suis resté silencieux. Mais, depuis l’éclatement du scandale, de nombreux parents et enfants viennent me confier leurs inquiétudes et leurs doutes ou me demander conseil et les événements retracés dans la presse me rappellent tout ce que j’ai pu moi-même dénoncer par le passé.

J’ai récemment consulté le site internet de la Maîtrise des Hauts-de-Seine. La présentation de Gaël Darchen par lui-même comme « *directeur général et chef principal, garant d’une philosophie, d’une éthique et d’une morale vis-à-vis des familles et des enfants* » me semble en totale contradiction avec les événements et témoignages récents. La pédagogie imaginée par Gaël Darchen, présentée comme « *novatrice et unique en France* », est en réalité nuisible en ce qu’elle décourage l’apprentissage de la lecture musicale, interdit les cours de chant en dehors de la Maîtrise et instaure une relation de dépendance totale envers un directeur paternaliste et autoritaire. La discipline à la Maîtrise est très stricte – un processus raffiné dont la perversité a été très bien décrite par d’anciens maîtrisiens –, mettant les enfants dans un état de soumission totale à leur maître. Contrairement aux autres Maîtrises sérieuses, seuls quelques élus bénéficient de cours de chant réguliers. Le reste ne bénéficie d’aucun cours, mais permet à la Maîtrise de se revendiquer comme étant la plus grande Maîtrise de France. Le prestige dont se vante la Maîtrise est également illusoire puisque, au-delà de quelques milieux restreints, dont le Grand Orient de France, sa réputation est catastrophique.

En tant qu'expert et pédagogue, je suis indigné et inquiet pour les enfants et, en tant que père, je suis stupéfait par la candeur des parents. Comme beaucoup d'autres personnes, je suis surtout surpris que les autorités de tutelle se soient obstinées à protéger un directeur et un conseil d'administration discrédités. Comment peut-on être à ce point sourd et aveugle aux signaux envoyés ? L'effroyable turnover des personnels gravitant autour de Gaël Darchen depuis vingt-cinq ans aurait dû donner l'alerte.

D'in vraisemblables narratifs sont désormais servis aux parents pour tenter de les rassurer, le conseil d'administration allant jusqu'à dénoncer un complot émanant de la Maîtrise de Radio France et visant à lui voler son contrat avec l'Opéra. La Maîtrise des Hauts-de-Seine est effectivement en train de perdre ce contrat car, après deux avertissements et l'annulation de deux participations à des spectacles, le directeur général M. Alexander Neef a exigé une enquête indépendante prenant en compte les violences sexistes et sexuelles. Le président de la Maîtrise, Michel Haas, fanfaronne devant les parents, en leur indiquant que M. Neef bluffe. Mais il n'y aura probablement pas d'autres avertissements : l'Opéra risque gros pour sa réputation, et aura l'embarras du choix pour remplacer la Maîtrise. Les parents le savent-ils seulement ? Les effectifs de la Maîtrise ont déjà chuté, passant de 650 à 389 chanteurs en quelques mois.

Je m'interroge aujourd'hui sur la complaisance du président du conseil départemental envers un directeur musical et un conseil d'administration qui ne sont plus légitimes et ne peuvent plus incarner les valeurs d'excellence et d'éthique. Que deviendra la prestigieuse Maîtrise lorsque l'Opéra lui aura définitivement fermé ses portes ? Tous ces dysfonctionnements ne devraient-ils pas conduire le conseil général à mettre fin à cette situation pour permettre un nouveau départ ?

**M. Thibaut Derathé, ancien élève de la Maîtrise des Hauts-de-Seine.** J'ai été maîtrisien de mes sept à mes treize ans et ce sont les événements survenus en 2010, lors de ma dernière année à la Maîtrise, durant une tournée en Chine, que je souhaite aujourd'hui relater. Je tiens à préciser que je partage pour la première fois ces faits publiquement, les ayant pendant longtemps gardés secrets, y compris pour ma famille et mes proches.

Lors d'un dîner dans un restaurant d'hôtel, j'étais attablé à côté d'une amie âgée également de treize ans. M. Darchen est passé derrière elle, a posé sa main sur l'une de ses joues et l'a embrassée sur l'autre avant de continuer son chemin. J'ai vu son visage se figer instantanément.

Quelques jours plus tard, après un concert où une autre amie du même âge – 13 ans, peut-être 14 – avait brillamment performé, recevant un grand bouquet de fleurs en récompense, nous discutons joyeusement. M. Darchen est arrivé derrière elle, a passé ses mains autour d'elle jusqu'à les poser sur son bas-ventre, l'a serrée contre lui et lui a déposé un baiser dans le cou en disant d'une voix suggestive : « *Dites-moi, vous êtes fleurie aujourd'hui, mademoiselle* ». Le visage de mon amie s'est décomposé et nous sommes restés figés, ne sachant comment réagir.

Je pense que M. Darchen a dès lors perçu mon désaccord et mon opposition à l'égard de ses comportements. Le lendemain soir, alors que je discutais avec un ami dans notre chambre d'hôtel après le couvre-feu, nous avons été réprimandés par un encadrant, qui a frappé à notre porte pour nous indiquer qu'il n'en ferait pas état à M. Darchen, mais qu'il fallait cesser de parler. Nous avons alors entendu la porte de la chambre s'ouvrir, puis se fermer. Plus tard, ne trouvant pas le sommeil, je me suis levé pour aller aux toilettes. En ouvrant la porte de la salle de bains, j'y ai découvert M. Darchen, plongé dans le noir, le visage uniquement éclairé par son téléphone, me disant d'une voix effrayante : « *Alors on ne dort*

*pas, Monsieur Derathé ?* ». Terrorisé, je suis resté figé pendant qu'il me criait dessus. Je suis retourné me coucher sans avoir pu uriner, angoissé à l'idée qu'il puisse être resté caché dans la salle de bains.

Le lendemain matin, partagé entre la peur et la colère, j'ai confronté M. Darchen au petit-déjeuner. Il m'a alors emmené dans un endroit isolé de l'hôtel, m'a coincé dans un coin et m'a dit, menaçant : « *Monsieur Derathé, ici, c'est moi le chef. J'ai tous les pouvoirs. Je fais ce que je veux et personne ne peut m'empêcher de quoi que ce soit. Vous avez deux choix : soit vous partez et vous rentrez à Paris, soit vous vous taisez et vous obéissez* ». Sans autre moyen de défense, j'ai tenté de soutenir son regard menaçant aussi longtemps que possible mais ai fini par baisser les yeux, suscitant chez lui un dédain satisfait. « *C'est ça, baisse les yeux...* » a-t-il alors déclaré.

Quelques jours plus tard, dans le bus avant un concert, je me suis amusé auprès d'un camarade de la voix de la compagne de M. Darchen. Ayant entendu ma boutade, ce dernier a hurlé et entamé une véritable chasse à l'homme pour trouver le coupable, menaçant d'annuler le concert si personne ne se dénonçait. Après dix minutes de tension, j'ai fini par lever la main en bredouillant. Il m'a alors violemment réprimandé et humilié, remettant en question mon éducation et ma moralité. « *Je vais réfléchir à ta punition* », a-t-il alors lâché. Plus tard, il m'a pris à part pour m'annoncer qu'en guise de sanction, je serai privé des visites de la Grande Muraille de Chine et de la Cité interdite prévues le lendemain, dernier jour de la tournée. J'ai passé la soirée à pleurer, dévasté par cette punition.

Le lendemain matin, j'ai été sommé de monter dans le bus pour un trajet de trois heures vers la Grande Muraille. Une fois sur place, M. Darchen m'a ordonné de rester dans le véhicule, avec pour unique compagnie un chauffeur qui ne parlait ni français ni anglais et avait reçu pour consigne de ne me laisser sortir sous aucun prétexte. Après plusieurs heures, j'ai eu un besoin urgent d'aller aux toilettes mais le chauffeur m'en a physiquement empêché. J'ai été forcé d'exposer mes parties génitales pour qu'il consente enfin à me laisser sortir sur le parking. J'ai envisagé de m'enfuir avant de réaliser le danger d'être un enfant de treize ans seul dans un pays étranger dont je ne parlais pas la langue. J'ai à nouveau été enfermé durant la visite de la Cité interdite.

De retour à Paris, j'ai demandé à mes parents à arrêter la Maîtrise, le trombone, le solfège et la musique, sans en expliquer les véritables raisons.

Ce n'est que récemment, à la faveur des révélations de cas d'abus au sein de l'Église, que j'ai pu en parler à mes parents qui remettaient alors en question la légitimité de certaines institutions. Nous avons alors envisagé d'agir dans l'intérêt des enfants actuellement confrontés aux mêmes dangers au sein de la Maîtrise mais ne l'avons finalement pas fait, par impuissance, ce qui m'a laissé avec un sentiment de culpabilité et de honte. En septembre dernier, les courageux témoignages livrés par cinq personnes ont provoqué chez moi un sentiment de soulagement mêlé de culpabilité.

Pendant mes six années à la Maîtrise, j'ai vécu dans la peur constante de M. Darchen. Je peux confirmer que son autorité était arbitraire, imprévisible et punitive. Chaque enfant était partagé entre la terreur de sa présence et le désir de lui plaire car il avait ses favoris et ses souffre-douleurs, alternant voix mielleuse et ton glacial, distribuant des regards tendres à certains – d'ailleurs plus souvent à certaines – et foudroyants à d'autres. Nous vivions dans la crainte d'être publiquement humiliés pour notre posture, notre chant, notre façon de nous habiller ou notre comportement. Cette peur était justifiée car s'opposer à son autorité entraînait de dramatiques conséquences. M. Darchen était en effet prêt à tout pour écraser toute

opposition : s'introduire dans une chambre d'hôtel la nuit, acculer quelqu'un dans un coin sombre pour le menacer et le soumettre ou l'enfermer dans un bus pendant plusieurs heures.

Je souhaite que les choses changent rapidement mais je suis extrêmement déçu des mesures prises par la Maîtrise depuis ces révélations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vos témoignages corroborent d'autres récits que nous avons reçus, reflétant ce même sentiment de peur que vous partagez.

Monsieur Calmelet, en tant que pédagogue et musicien expérimenté, vous semblez remettre en question les compétences musicales de M. Darchen, allant jusqu'à évoquer une imposture. Pourriez-vous développer ce point ?

Je souhaite également que vous approfondissiez le sujet de la pédagogie de la Maîtrise. En quoi est-elle particulière ? L'absence d'apprentissage du solfège et de la musique semble en effet surprenante pour former des musiciens.

**M. Pierre Calmelet.** M. Gaël Darchen ne possède aucun diplôme musical. Son manque de qualifications est évident et le silence gêné sur le sujet lors de l'audition de M. Haas et Mme Lépinay est évocateur. Sa propre épouse a été incapable de citer le moindre diplôme, mentionnant tout juste un vague passage dans un conservatoire, ce qui est ironique étant donné les conseils qu'il prodigue au sujet de ces établissements. M. Darchen sait bien que ce sont ses accointances et non ses compétences musicales qui lui ont permis d'accéder à son poste.

Dans l'enseignement public, il est inconcevable de confier un chœur, surtout d'enfants, à une personne qui ne possède aucun diplôme attestant de compétences pédagogiques ou de connaissances en matière de voix de l'enfant. Des formations spécifiques pour la direction de chœur existent depuis des décennies avec un référentiel et des prérequis stricts en solfège, chant, piano et analyse musicale. Il n'est même pas certain que Gaël Darchen possède ces prérequis. Cette situation explique probablement l'isolement de la Maîtrise dans le monde musical, M. Darchen étant conscient de son imposture et évitant consciencieusement les situations où son incompétence pourrait être exposée.

À titre d'exemple, il a récemment refusé une collaboration avec l'orchestre du conservatoire de Boulogne, craignant sans doute d'être démasqué. On ne peut pas être professeur sans un minimum de qualifications, qu'il n'a pas. C'est un imposteur, et il le sait. En tout état de cause, sa pédagogie ne fait pas longtemps illusion. L'approche pédagogique de la Maîtrise des Hauts-de-Seine est comparable à l'enseignement d'une langue étrangère sans grammaire ni vocabulaire, produisant des enfants capables de réciter quelques phrases sans les comprendre, véritables analphabètes de la musique. Les seuls à connaître le solfège sont ceux qui l'étudient au conservatoire – en cachette, car cela est très mal vu de Gaël Darchen.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Derathé, votre témoignage sur les agissements de M. Darchen est glaçant. Pourriez-vous nous parler des dîners en silence ? Que signifiaient ces moments pour les enfants ?

Monsieur Calmelet, s'agit-il d'une pratique courante dans le monde musical ? S'il existe une justification pédagogique, laquelle est-elle ?

**M. Pierre Calmelet.** Ces dîners en silence n'ont aucune justification pédagogique. Je laisse M. Derathé nous indiquer si cette pratique était isolée, à la faveur de la Coupe du monde, ou habituelle.

**M. Thibaut Derathé.** Ces dîners en silence n'étaient en aucun cas des événements isolés puisque j'en ai vécu plusieurs au cours des cinq tournées auxquelles j'ai participé au Maroc, en Égypte, au Canada, en Syrie et en Chine. Il était évident que ces mesures n'avaient rien à voir avec la protection de la voix, mais étaient purement punitives, voire sélectives. Il est arrivé que la majorité soit forcée de manger en silence tandis qu'une table de favoris avait le droit de parler, ou inversement. Il s'agit d'une forme de manipulation par la récompense et la punition.

Ces moments étaient particulièrement difficiles à vivre. Nous craignions d'être surpris à parler mais étions tentés de communiquer par des regards. Dès que nous étions surpris à nous amuser de la situation, nous étions sévèrement réprimandés ou punis, certains étant même renvoyés dans leur chambre sans pouvoir finir leur repas. Cette pratique contribuait au climat de terreur constante.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Derathé, des cas d'enfants perdant connaissance pendant les concerts nous ont été rapportés. Avez-vous été témoin de telles situations ? Rétrospectivement, estimez-vous que votre santé ait été suffisamment protégée ? Ces évanouissements étaient-ils fréquents ? Quel impact cela avait-il sur vous en tant que jeune chanteur ?

**M. Thibaut Derathé.** Je n'ai jamais personnellement perdu connaissance ni été malade au cours d'une tournée. Bien que je n'aie pratiquement aucun souvenir du médecin qui nous accompagnait, je me souviens en revanche qu'il était considéré comme normal que cinq ou six personnes s'évanouissent pendant un concert. Tels des dominos, plusieurs camarades tombaient les uns après les autres pendant que nous chantions et le concert continuait malgré leur évacuation.

Quant à la prise en charge de la santé, un incident survenu en Égypte me revient. Un enfant somnambule extrêmement violent pendant ses crises frappait brutalement à la porte de la chambre, effrayant les autres. Si j'ignore quelles mesures ont été prises, je sais qu'il continuait à dormir avec d'autres enfants et je ne peux pas affirmer qu'une prise en charge médicale adéquate ait été mise en place.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Monsieur Derathé, pouvez-vous préciser quels adultes étaient présents lors des tournées ? Quel contrôle exerçaient ces adultes et quelle était leur réaction face à la situation ? Essayaient-ils de rétablir l'équilibre ou de vous protéger ?

**M. Thibaut Derathé.** Il n'existait aucun équilibre. À titre d'exemple, l'encadrant qui a toqué à ma porte à deux heures du matin et affirmé qu'il ne rapporterait pas les faits à M. Darchen mentait, puisqu'il savait que celui-ci allait s'introduire dans ma chambre. Il lui a même permis de se dissimuler dans les toilettes à mon insu. Au regard de son comportement manipulateur et intimidant envers des enfants, j'ignore de quoi M. Darchen était capable envers ses collaborateurs et subordonnés, sur lesquels il avait un pouvoir hiérarchique et salarial. Je n'ai jamais senti qu'il existait un contre-pouvoir ou des adultes à qui j'aurais pu me confier sur les abus. Son autorité semblait absolue et je craignais donc que mes propos puissent lui être répétés et être ensuite utilisés contre moi.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qui étaient les personnes responsables de l'encadrement musical, à l'époque et aujourd'hui ? Disposaient-elles des qualifications et diplômes requis ? Pensez-vous que certaines personnes aient été recrutées dans le but de perpétuer le système de pouvoir absolu que M. Darchen semble avoir organisé ? Nous devons

comprendre car, même si la Maîtrise est une association, elle doit respecter certaines règles liées aux recrutements. Disposez-vous d'informations sur ce sujet ?

**M. Thibaut Derathé.** D'anciens amis de la Maîtrise m'ont confirmé que les encadrants étaient souvent choisis pour leur complaisance envers l'autorité de M. Darchen plutôt que pour leurs compétences ou leurs diplômes. Je sais avec certitude que l'affirmation de Mme Lépinay, prononcée ici sous serment, selon laquelle tous les encadrants d'enfants possèdent le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), est mensongère. Bien que je ne puisse pas en dire davantage sur le curriculum des personnes qui nous accompagnaient, les réponses de Mme Lépinay lors de son audition sont inquiétantes quant à la sécurité des enfants actuellement placés sous la responsabilité de la Maîtrise.

**M. Pierre Calmelet.** Aucun recrutement n'a jamais été ouvert, M. Darchen désignant lui-même ses collaborateurs. Après mon arrivée à la Maîtrise, où il m'avait désigné, j'ai proposé une assistante diplômée du conservatoire de Boulogne, dont je connaissais la compétence, sans succès. Une assistante qui avait travaillé avec Francis Bardot rencontrait également, malgré ses vastes compétences, de grandes difficultés en raison de son opposition à M. Darchen. Elle était le souffre-douleur de l'équipe. Concernant l'encadrement général, bien que je n'aie rien constaté directement, j'ai le sentiment que tout fonctionnait par cooptation, sans vérification de diplômes ou de compétences.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Comment expliquez-vous que la Maîtrise des Hauts-de-Seine attire autant d'enfants et qu'autant de parents leur confient leurs enfants, malgré ces dysfonctionnements ? Cette institution semble jouir d'une certaine aura, étant presque la maîtrise officielle de l'Opéra de Paris. Comment l'expliquez-vous ? Estimez-vous qu'elle soit également un outil politique au service du conseil départemental des Hauts-de-Seine ? Quelle est la responsabilité de ce dernier dans cette situation ?

**M. Pierre Calmelet.** La Maîtrise est extrêmement attractive car elle fonctionne comme une fabuleuse agence de voyages. Aucune autre maîtrise n'emmène les enfants aussi loin et aussi souvent, malgré le coût élevé que cela représente probablement pour les contribuables du département.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cette Maîtrise bénéficie effectivement d'importantes subventions. Les parents payaient-ils les voyages ? À titre d'exemple, comment a été financé le voyage d'une centaine d'enfants en Chine en 2010, probablement onéreux ? Existait-il un rapport particulier à l'argent ? Les parents payaient-ils une cotisation à la Maîtrise, comme dans d'autres associations ?

**M. Thibaut Derathé.** Il me semble que mes parents versaient effectivement une contribution annuelle.

Je me souviens également que le sujet des tournées était source de tensions et que mes parents ont osé remettre en question l'autorité de M. Darchen lors de réunions parents-professeurs en soulignant leur coût excessif. Ils ont notamment questionné la nécessité de loger des enfants de sept à dix ans dans des hôtels luxueux et suggéré une rationalisation des dépenses afin de rendre les tournées plus accessibles. Leurs propositions ayant été vivement rejetées, ils ont compris qu'ils seraient désormais déconsidérés et ne pourraient plus s'exprimer sur les décisions de la Maîtrise. Il est donc juste d'affirmer que le coût de ces tournées est élevé et que l'accès en est ainsi limité aux enfants issus de familles aisées. Il s'agit d'un choix, car ces voyages pourraient assurément être moins onéreux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je m’interroge sur l’existence, à l’époque, d’une association ou d’un comité de parents. Au regard du statut associatif de la Maîtrise et du volume d’argent public perçu, le conseil d’administration dispose normalement d’un droit de regard sur les finances. Les parents jouaient-ils un rôle ? Nous avons dernièrement appris qu’il n’existait actuellement aucune association de parents et que ces derniers n’étaient même pas autorisés à entrer dans la Maîtrise. Était-ce le cas à votre époque ?

**M. Thibaut Derathé.** Bien que je n’aie pas de souvenir précis d’une interdiction formelle, je peux affirmer n’avoir jamais vu de parents à l’intérieur de la Maîtrise.

Mes parents n’ont jamais été conviés à participer à une association de parents d’élèves disposant d’un fonctionnement démocratique et leur permettant d’exprimer leur opinion. J’ai appris par d’anciens maîtrisiens qu’une association de parents d’élèves avait bien existé à une époque mais qu’elle avait été progressivement écartée puis démantelée. Pendant longtemps, il n’a en effet existé aucune structure permettant aux parents de s’exprimer sur les décisions de la Maîtrise.

**M. Pierre Calmelet.** Je souhaite vous donner un exemple concret de politisation de la Maîtrise. Dans les années 2000, Charles Pasqua envisageait de se présenter aux élections présidentielles de 2002 et souhaitait l’annoncer à l’occasion d’un événement spectaculaire et médiatique. Le conseil général a alors organisé un grand spectacle au parc de Sceaux auquel était convié Johnny Hallyday pour ses soixante ans, entouré par la Maîtrise des Hauts-de-Seine. M. Pasqua devait annoncer sa candidature à l’Élysée entouré des enfants devant les caméras du monde entier. Au regard du budget prévisionnel colossal, le conseil général avait chargé l’Association départementale pour l’information et l’animation musicale (ADIAM) de gérer les dépenses mais son courageux directeur de l’époque, Jacques Favart, a catégoriquement refusé de jouer ce rôle et de laisser son association servir d’écran. En conséquence et dès la rentrée suivante, l’ADIAM a été supprimée et remplacée par une commission indépendante d’attribution de subventions.

La politisation est aujourd’hui plus subtile et passe par des services mutuels rendus entre frères. Par exemple, un frère invite la Maîtrise pour une tournée dans un pays lointain, permettant ainsi à Gaël Darchen de rapporter de belles photos au conseil général, de justifier ses dépenses et de donner du travail à sa femme et à ses amis. Il faut toutefois comprendre que le prestige de la Maîtrise est circonscrit à certains milieux.

**M. Thibaut Derathé.** Je me souviens également que nous avons chanté *La Marseillaise* lors d’un meeting de campagne de Nicolas Sarkozy.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Derathé, vous avez indiqué que cet épisode vous a fait arrêter la musique à l’âge de treize ans. Votre présence au sein de cette Maîtrise étant manifestement liée à votre passion pour la musique, cette expérience a-t-elle gâché un potentiel talent ? Avez-vous complètement abandonné la pratique à la suite de cet épisode ? Connaissez-vous d’autres camarades qui ont également arrêté la musique après leur passage dans la Maîtrise ?

**M. Thibaut Derathé.** J’ai effectivement pris la décision de ne plus jamais jouer de musique. J’ai heureusement, quelques années plus tard, découvert le rap grâce à des amis. Ce style musical étant suffisamment éloigné de mon expérience en musique classique pour qu’aucune corrélation ne se fasse dans mon esprit, j’ai pu redécouvrir ma passion pour la musique à travers le hip-hop. Je pense cependant être une exception car la majorité des anciens maîtrisiens avec qui j’ai gardé contact ont complètement abandonné toute pratique musicale. Je trouve ce constat affligeant car la musique est un art sublime. La Maîtrise des Hauts-de-

Seine, qui pourrait être une opportunité incroyable, est malheureusement génératrice de traumatismes et aucun enfant ne devrait avoir à vivre une telle expérience.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au terme des auditions, nous rédigerons un rapport qui sera rendu au début du mois d'avril. Je vous invite dans l'attente à nous transmettre par écrit tout autre élément que vous souhaiteriez apporter. Toute personne qui assiste à ces auditions peut également nous transmettre les informations qu'elle jugerait pertinentes. Ce sont en effet les nombreux témoignages et les révélations accablantes de la presse qui nous ont conduits à demander l'ouverture de cette commission d'enquête.

\*

\* \*

**68. Audition, ouverte à la presse, de M. Georges Siffredi, président du conseil départemental des Hauts-de-Seine, Mme Céline Gateau-Leblanc, directrice générale adjointe du pôle évaluation, accompagnement et audit, et Mme Élise de Blanzv-Longuet, directrice de la culture du département des Hauts-de-Seine (jeudi 30 janvier 2025)**

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Nous avons souhaité vous entendre aujourd'hui pour évoquer la Maîtrise des Hauts-de-Seine, financée par le département des Hauts-de-Seine. Cette commission, qui s'intéresse aux violences sexistes et sexuelles commises dans le monde du spectacle vivant notamment, a pour objectif d'éclairer les mécanismes qui ont conduit aux nombreux témoignages recueillis afin de trouver des solutions pour changer ces pratiques.

Je rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Georges Siffredi, Mme Céline Gateau-Leblanc et Mme Élise de Blanzv-Longuet prêtent successivement serment.)*

**M. Georges Siffredi, président du conseil départemental des Hauts-de-Seine.** La Maîtrise des Hauts-de-Seine, créée en 1985, est connue et reconnue au sein de notre département, voire au-delà, grâce au travail qui y est fait. De nombreux jeunes y ont été accueillis au cours des quarante dernières années, de même que plusieurs enseignants et directeurs. Le département finance cette association indépendante dans le cadre de sa politique culturelle, ainsi qu'il le fait pour d'autres associations, théâtres ou conservatoires. Président du conseil départemental depuis 2021, je n'avais, jusqu'aux récentes révélations, jamais été alerté sur des faits problématiques. À la fin du mois de juin dernier, il nous a été signifié par une plaignante que des plaintes avaient été déposées en février. La plaignante souhaitait que nous en soyons prévenus avant que les informations ne paraissent dans la presse, afin de ne pas porter atteinte au département comme à la Maîtrise. C'est ainsi que nous avons appris l'existence de problèmes potentiels entre le directeur et plusieurs personnes et que nous avons, à la suite de ces révélations, mis en place différentes mesures.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Notre commission d'enquête, constituée à la suite des révélations dans la presse, couvre l'ensemble du monde culturel. Nous avons, depuis sa création, reçu de nombreux témoignages concernant la Maîtrise, y compris après l'audition du

président de l'association et de Mme Lépinay. Bien qu'indépendante, la Maîtrise est largement subventionnée par votre département.

Vous indiquez avoir été averti par une plaignante en juin 2024. Avez-vous immédiatement demandé à M. Haas de lancer une procédure ou une commission d'enquête ? Je précise que M. Haas a déclaré sous serment avoir été informé des faits par les révélations de la presse en juillet.

**M. Georges Siffredi.** Nous avons reçu un appel téléphonique le 13 juin provenant d'une personne que je ne nommerai pas mais dont les initiales sont L.B. Elle a contacté mon directeur de cabinet, en lui laissant un message demandant à être rappelée. Après une nouvelle demande formulée par SMS le 17 juin, elle a pu parler avec mon directeur de cabinet et lui a indiqué avoir déposé plainte plusieurs mois auparavant et souhaiter nous en informer avant que cela ne paraisse dans la presse.

Mon directeur de cabinet l'a reçue le 21 juin. À la suite de ces échanges, dont il m'a informé et malgré la nécessité de tenir compte de la présomption d'innocence dans ces situations complexes, j'ai saisi par courrier le président de l'association le 2 juillet en lui demandant de prendre toute mesure utile, compte tenu notamment de la tournée qui devait avoir lieu. Suite à cela, le président nous a indiqué, enfin... Non seulement j'ai saisi le président, mais j'ai également sollicité l'expertise de nos services juridiques pour voir ce qui pouvait être fait en dépit de l'indépendance de l'association. Il m'a été dit qu'ils avaient pris contact avec un avocat et que je pouvais pour ma part effectuer un signalement au procureur de la République, ce que j'ai fait le 4 juillet. Pour éviter de rester dans le flou trop longtemps, je lui ai demandé de traiter ces plaintes aussi vite que possible. Dans la perspective des recommandations qu'effectuera votre commission d'enquête, je tiens à mettre en lumière la problématique des délais de justice, peu compatibles avec l'urgence dans laquelle les décisions doivent parfois être prises.

Le président de l'association nous a par la suite informés des mesures prises. Il nous a indiqué qu'il s'était rendu en Grèce où se produisait la Maîtrise, avait demandé au directeur de rentrer et l'avait mis en retrait de ses fonctions. Avec le médecin présent sur place, il a également veillé au bien-être des personnes présentes. Il a également décidé, par la suite d'engager un audit dont les résultats nous sont parvenus hier. Des numéros d'écoute téléphonique pour les enfants – le 119 – et les adultes – celui de la cellule Audiens –, ont également été mis en place.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Pouvez-vous préciser les mesures prises à l'égard du directeur ? S'agit-il d'une mise à pied ? Que signifie le retrait que vous avez mentionné du point de vue du code du travail ?

**M. Georges Siffredi.** Je n'ai personnellement pris aucune mesure. Le président de l'association nous a indiqué qu'il avait procédé à une mise en retrait du directeur. Que signifie-t-il par ces termes ? Selon moi, une mise en retrait implique que la personne ne se rende plus sur son lieu de travail.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous sommes face à une situation singulière. Il s'agit d'une association, dont l'employeur est donc le président. Cette structure est cependant largement subventionnée par le conseil départemental depuis 1985, ce qui vous confère quelque part un rôle de tutelle, bien que votre responsabilité ne soit pas directe. Avec 1,7 million d'euros de subventions annuelles, vous détenez malgré tout un certain pouvoir car, sans ces subventions, l'association cesserait d'exister. Vous pouvez donc avoir certaines exigences à son égard.

Quant à l'enquête réalisée, elle nous semble extrêmement faible et inadaptée à la gravité des faits révélés dans la presse, notamment les plaintes pour agression sexuelle. L'audit que nous avons reçu se limite à une enquête de satisfaction sur la Maîtrise, sans aborder les violences morales, sexistes ou sexuelles. Avez-vous été associés au choix du cabinet d'audit ? Les services du conseil départemental ont-ils pu donner leur avis sur cet audit ?

Je note que vous avez reçu hier les résultats de cet audit alors que nous, commission d'enquête, ne les avons toujours pas obtenus malgré notre demande auprès de l'association. Estimez-vous que la direction ait pris des mesures suffisantes ?

Il nous a par ailleurs été rapporté que M. Darchen est toujours présent dans les locaux de la Seine Musicale, qui appartiennent au conseil départemental. Estimez-vous que cette situation soit normale ? La mise à distance vous semble-t-elle suffisante ?

**M. Georges Siffredi.** Le fait que nous subventionnions largement cette association, tout comme d'autres, ne nous confère pas un pouvoir de tutelle. Nos subventions visent à soutenir des initiatives culturelles et nous effectuons des contrôles. J'en ai d'ailleurs demandé un fin 2021 pour la Maîtrise, dont nous avons reçu les résultats fin 2022. Lors de ce contrôle, des contacts ont été établis avec des maîtrisiens et des enseignants sans qu'aucun problème entrant dans le champ de votre enquête ne soit signalé.

Concernant les faits évoqués, nous n'avons été saisis qu'en juin bien que la plainte ait été déposée en février. Ni le département ni le président de l'association n'ont été, encore à ce jour, informés par la justice. Or, il est difficile de prendre des mesures sans être avisé. Nous devrions mettre en place un processus permettant d'être informés rapidement pour prendre des mesures adéquates, telles que la mise en retrait, tout en respectant la présomption d'innocence et le code du travail. Il me semble à ce titre qu'une personne mise en cause ne peut pas être renvoyée, compte tenu de la présomption d'innocence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le code du travail impose clairement des obligations de mise en sécurité du salarié. Bien que vous n'ayez pas de pouvoir de décision directe dans cette association, vous avez été informés le 21 juin et avez immédiatement réagi par courrier. M. Haas a alors mis en retrait le directeur, retrait qui semble tout à fait relatif puisque M. Darchen est toujours présent dans les locaux.

Par ailleurs, la convention qui vous lie n'inclut aucune obligation spécifique relative à la pédagogie ou au respect de certaines règles concernant les violences morales, sexistes ou sexuelles. C'est un sujet sur lequel nous serons probablement amenés à effectuer des propositions.

L'article 10 de la convention vous octroie en revanche un moyen d'action important, celui de résilier de plein droit la convention en cas de faute grave de l'association, d'utilisation non conforme de la subvention, de non-respect par l'association de ses engagements contractuels ou pour tout motif d'intérêt général. Or, ce dernier motif me semble pouvoir être invoqué ici. Avez-vous envisagé de revoir complètement la gouvernance de cette association pour repartir sur de nouvelles bases et faire rebondir cette prestigieuse institution qu'est la Maîtrise des Hauts-de-Seine ?

**M. Georges Siffredi.** La Maîtrise existe depuis quarante ans et est reconnue, par les institutions comme par des acteurs tels que Radio France, pour sa qualité. Je ne comprends donc pas pourquoi nous devrions mettre fin à la convention, et donc à l'association, au prétexte qu'une seule personne est mise en cause. Si le cas doit évidemment être traité, il semble en revanche inconcevable d'acter la disparition d'une institution tout entière. Un nombre

croissant de faits similaires se produisent au sein d'autres entités ou administrations, mais elles ne sont pas pour autant démantelées.

Concernant les conventions d'objectifs, nous avons pris en compte les sujets que vous évoquez et avons essayé de faire évoluer la situation, en créant notamment une délégation à l'égalité femmes-hommes qui a conduit à la mise en place d'un observatoire départemental des violences faites aux femmes. Celui-ci, dirigé de façon partenariale par le conseil départemental et les services de l'État, inclut l'ensemble des associations et collectivités. Nous menons également des actions de prévention dans les collèges, les structures d'aide sociale à l'enfance et auprès de nos partenaires. Toutes nos conventions, qu'elles soient nouvellement signées ou renouvelées, incluent désormais un paragraphe en préambule sur ces problématiques et exigent la signature du contrat d'engagement républicain, dont les articles 4 et 6 évoquent ces questions. Sur nos vingt-neuf équipements, vingt-deux ont déjà intégré ces éléments.

Quant à l'audit, nous n'avons pas été directement impliqués dans sa réalisation et dans le choix du prestataire. Si nous avons bien été informés de son objet et avons pu suggérer d'inclure certaines questions spécifiques sur les sujets que vous avez évoqués, nous n'avons pas eu connaissance du questionnaire détaillé. Nous attendons désormais les résultats pour en juger.

Sans vouloir prendre parti ou protéger qui que ce soit, ce cas de figure ne me paraît pas évident. Vous dites avoir reçu de nombreux témoignages récemment, mais ce n'était pas le cas initialement.

Sur le sujet de la mise en retrait, j'aurais personnellement demandé à la personne de ne plus se rendre sur son lieu de travail. J'ignore aujourd'hui si elle est en contact avec le personnel ou les enfants. Ce n'est pas mon rôle de le vérifier. Le code de travail permet effectivement à l'employeur de prononcer une mise en retrait, mais celle-ci peut durer longtemps dans l'attente des résultats de la procédure judiciaire.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Pouvez-vous communiquer des informations sur le budget global de la Maîtrise et la contribution du département ?

**M. Georges Siffredi.** La contribution du département s'élève à environ 60 % du budget total.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Compte tenu de l'importante implication financière du département dans la Maîtrise, ne considérez-vous pas qu'il relève de sa responsabilité d'exiger de façon plus stricte une réelle mise en retrait, au regard de la multiplication des témoignages et de la gravité des faits rapportés ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La Maîtrise des Hauts-de-Seine est intimement liée au département, comme son nom l'indique. En tant que président, ne pensez-vous pas qu'il existe un risque d'altération de la réputation du conseil départemental ? Estimez-vous que les mesures prises soient suffisantes ? Envisagez-vous d'exiger qu'il en soit pris de plus importantes ? En tant que principal financeur et bien que vous ne soyez pas une tutelle directe, vous pouvez avoir recours au levier conventionnel. Les chiffres dont nous disposons font état d'une subvention importante d'un montant de 1 645 000 euros pour un budget prévisionnel total de 2 810 000 euros. Le fait que l'existence même de cette association dépende largement de votre soutien devrait impliquer certaines exigences.

**M. Georges Siffredi.** Bien que nous ayons effectivement des exigences, l'association reste indépendante. Dès que nous avons été informés, j'ai sollicité du président la mise en place de mesures qui ont été concrétisées par la mise en retrait, un audit et la mise en place des numéros de téléphone. Il ne m'appartient toutefois pas d'aller personnellement vérifier les modalités de la mise en retrait. L'efficacité de ces mesures sera évaluée avec le temps. Je ne crois pas qu'il y ait eu, à la rentrée, beaucoup de renoncements en matière d'inscriptions. Si les mesures avaient été trop faibles, peut-être que beaucoup de parents n'auraient pas réinscrit leurs enfants. Le travail ayant continué malgré la mise en retrait du directeur, je ne pense pas que nous devrions mettre fin à une institution.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Le sens de notre propos n'est pas de vous inciter à mettre fin à l'activité de l'association.

**M. Georges Siffredi.** Sans les financements du département, l'association n'existe plus.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** Compte tenu de la place du département des Hauts-de-Seine au sein de l'association, estimez-vous que les mesures prises soient suffisantes ?

**M. Georges Siffredi.** Je n'ai pas personnellement pris de mesures, j'ai demandé au président d'en prendre.

**Mme Céline Thiébault-Martinez, présidente.** La Maîtrise, dont vous êtes le principal financeur et que vous hébergez, ne pourrait pas exister sans vous. Vous mentionnez une mise en retrait qui n'en est pas vraiment une et avez formulé des recommandations face à un audit qui semblait initialement insatisfaisant. Malgré cela, votre approche semble peu directive et vous semblez attendre que la situation se résolve d'elle-même. Comment justifiez-vous que votre confiance en l'association se maintienne malgré les problèmes actuels ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En plus de la plaignante qui vous a décrit son agression sexuelle, cinq autres plaintes pour le même motif et vingt-sept témoignages ont été reçus, ce qui est considérable. Avez-vous pu écouter le témoignage de l'ancien élève de la Maîtrise que nous venons d'entendre lors de l'audition précédente ? Ses déclarations sont glaçantes et corroborent les révélations de la presse. Aussi, face à ces révélations, envisagez-vous de prendre des mesures fortes concernant la gouvernance de cette institution qui fait la fierté de votre département ?

**M. Georges Siffredi.** Je rappelle à nouveau qu'il incombe au président de l'association de prendre des décisions concernant son personnel. Les mesures prises ne me semblent effectivement pas suffisantes si la personne mise en cause est toujours sur place. Nous devons cependant garder à l'esprit la présomption d'innocence en vertu de laquelle, sans condamnation, un licenciement ne se justifie pas légalement.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce sont deux aspects distincts : un employeur peut heureusement licencier une personne avant la fin d'un procès pénal.

Le poste occupé par Mme Lépinay doit également être précisé. Est-elle directrice adjointe ou directrice financière ? Cette clarification est importante car, en tant que directrice adjointe et compagne de M. Darchen, son maintien en poste peut également poser question.

Avez-vous écouté l'audition précédente ? Les faits qui y ont été révélés relèvent des services sociaux, une autre compétence du département. Dans la mesure où nous parlons de

maltraitance, le président du département doit être alerté sur la gravité des événements et se pencher sur le fonctionnement de cette structure.

Je note en outre que vous avez effectué un signalement auprès du procureur, ce que j'ignorais jusqu'à présent.

**M. Georges Siffredi.** J'ai saisi le procureur, lui demandant d'examiner l'affaire rapidement malgré les contraintes liées au temps judiciaire.

Je laisse en revanche ma collaboratrice vous répondre précisément sur le rôle exact de l'épouse de M. Darchen.

**Mme Céline Gateau-Leblanc, directrice générale adjointe du conseil des Hauts-de-Seine.** Mme Lépinay occupe le poste de directrice adjointe. À ce titre, elle est chargée des fonctions administratives et financières.

**Mme Élise de Blanzay-Longuet, directrice de la culture du département des Hauts-de-Seine.** Elle se présente comme directrice adjointe, et règle en effet ces questions.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous rencontrons donc une difficulté supplémentaire puisqu'au cours des séances précédentes, elle-même et M. Haas nous ont indiqué qu'elle n'était pas directrice adjointe. Cette précision est importante car si elle occupe effectivement ce poste, elle dispose d'une délégation de pouvoir et devrait donc être également mise en retrait.

**Mme Élise de Blanzay-Longuet.** Mme Lépinay est notre interlocutrice pour les questions administratives et financières mais je dois admettre que nous n'avons jamais prêté une attention particulière à son titre exact.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** L'un d'entre vous a-t-il assisté à la réunion de restitution aux parents de la semaine dernière ?

**M. Georges Siffredi.** Non.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a semble-t-il été affirmé que Mme Lépinay n'était pas directrice adjointe. Cette situation doit impérativement être clarifiée.

Durant de cette réunion, l'équipe dirigeante de l'association aurait en outre fait preuve d'une certaine désinvolture face aux inquiétudes des parents, allant jusqu'à leur suggérer de se rendre au palais Bourbon pour nous interpellier directement, comme si notre commission d'enquête les importunait. M. Siffredi, en tant qu'ancien parlementaire, quel est votre avis sur cette attitude ?

Je souhaite également connaître votre position sur le courrier du 11 juillet 2024 adressé par M. Haas aux parents d'élève, qui ne mentionne aucunement les plaignantes mais insiste en revanche avec force sur la présomption d'innocence et le respect des droits de M. Darchen. Le département a-t-il mis en place des mesures pour entendre les plaignants, comme une cellule d'écoute ou un numéro de téléphone dédié ?

Comment expliquez-vous, enfin, que l'effectif de la Maîtrise soit passé de 600 à 380 élèves ?

**M. Georges Siffredi.** Sur le sujet de la compassion et de l'écoute, je rappelle la promptitude avec laquelle nous avons agi, puisque la plaignante a été reçue dans les quatre

jours par mon directeur de cabinet. Par la suite, nous avons reçu deux groupes de parents, l'un demandant davantage de transparence et un renforcement des mesures et l'autre niant l'existence de tout dysfonctionnement. Toutes les personnes qui en ont fait la demande ont été reçues.

Concernant le directeur, je rappelle une fois encore qu'il revient au président de l'association de prendre les mesures nécessaires. Ce dernier étant élu par le conseil d'administration, la décision de le nommer ou de le démettre ne m'appartient pas. En fonction des résultats de l'audit, il pourrait cependant être amené à se maintenir ou à prendre de lui-même la décision de démissionner.

J'ai par ailleurs constaté l'absence de parents au sein du conseil d'administration, ce qui peut poser un problème de transparence. L'argument avancé est celui de l'absence d'association de parents et, s'il ne m'appartient pas de l'exiger, il me semble toutefois que leur présence pourrait permettre de prévenir certains problèmes dans l'avenir.

J'étais en voiture lors de l'audition précédente et n'ai donc pas pu l'écouter. Il apparaît néanmoins que les témoignages ne se limitent plus aux cinq plaignants initiaux. Des reproches sont formulés. Dans ce genre de cas, les témoignages peuvent advenir tardivement. Cela ne signifie pas pour autant qu'il ne faille pas en prendre connaissance et prendre les mesures qui s'imposent. Sans vouloir prendre parti ou défendre le président et le directeur, je n'ai pas les vingt-cinq témoignages que vous évoquez. Je n'ai que ceux de la plaignante et des parents que nous avons été reçus. Je ne nie pas qu'il existe des problèmes ; mais de quel ordre exactement ? Il ne m'appartient pas de me substituer aux services de police ou aux magistrats.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Bien qu'il ne vous appartienne pas de mener l'enquête ou de vous substituer à la justice, vous êtes président du conseil départemental et principal financeur d'une institution aujourd'hui mise en cause. Aussi, au regard des révélations de la presse et des témoignages partagés dans le cadre de cette commission d'enquête, notamment les auditions de victimes réalisées au mois de décembre et aujourd'hui, demanderez-vous à la présidence de l'association de mener une enquête sérieuse et de prendre des mesures ? Je rappelle que l'Opéra de Paris se désengage actuellement de la Maîtrise et qu'il a déjà annulé deux productions. Ils indiquent ne plus souhaiter collaborer avec elle tant que la lumière ne sera pas faite sur cette affaire. Cette situation étant également problématique pour vous, nous souhaitons savoir si vous envisagez d'actionner tous les leviers à votre disposition. En tant que président du département, vous devrez assumer l'ensemble de vos décisions, que je n'ai pas à juger, concernant cette Maîtrise qui semble dysfonctionner.

**M. Georges Siffredi.** Concernant l'Opéra, j'ai reçu, le 10 septembre 2024, un courrier de M. Alexander Neef dans lequel il soulignait « *l'attachement de l'Opéra national de Paris et de ses équipes à ce partenariat ancien, à la qualité de sa contribution à notre programmation artistique comme à la perspective d'épanouissement et de formation qu'il représente pour les enfants invités à se produire sur nos scènes. Si nous avons été amenés à suspendre temporairement ce partenariat au début de l'été au vu des interrogations portées par certains parents d'élèves et par d'anciens membres de la Maîtrise, j'espère qu'il pourrait reprendre son cours prochainement pour la production de La petite renarde rusée, dès lors que les résultats des démarches évoquées seront connus* ». L'Opéra indique donc soumettre sa décision et la prise d'éventuelles autres mesures aux résultats de l'audit, dont les conclusions viennent tout juste d'être publiées.

En tant que président du département, j'assume effectivement mes responsabilités. J'estime que la mise en retrait du directeur est aujourd'hui insuffisante et doit être véritablement appliquée. Si je ne peux vérifier quotidiennement son effectivité, j'insisterai en

revanche auprès du président de l'association pour qu'il s'en assure. Je ne peux demander la démission du président, car sa présence me semble indispensable pour faire avancer la situation.

À nouveau, je ne nie aucunement que des événements aient eu lieu. Nous avons reçu et écouté tout le monde pour prendre en compte les informations reçues et je tiens à exprimer ma compassion face aux faits indiqués. Cependant, le licenciement du directeur est une décision délicate car, que se passera-t-il dans le cas où le processus n'aboutit pas à une condamnation ? Devrions-nous prendre le risque de licencier une personne pour des motifs finalement inexistantes ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Des procédures existent pour ce type de cas. Je rappelle simplement que sommes confrontés à une situation extrêmement préoccupante qui implique des enfants. L'exemple d'un chef de chœur qui s'introduit dans les toilettes de la chambre d'hôtel d'un enfant lors d'une tournée est absolument anormal. En tant que parlementaire et rapporteur de cette commission d'enquête mais également en tant que parent, je vous invite vivement à faire toute la lumière sur ces faits, d'autant plus que ceux-ci concernent également les services départementaux de l'enfance.

**M. Georges Siffredi.** Aucun enfant n'a déposé plainte.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En effet, mais nous avons connaissance de plaintes de jeunes majeurs et de plusieurs témoignages troublants. Peut-être choisirez-vous de fermer délibérément les yeux sur la gravité de la situation.

**M. Georges Siffredi.** Je ne vous reconnais pas la légitimité pour émettre de tels jugements.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je ne porte pas de jugement, je fais des constats ! J'espère que cette audition vous permettrait de prendre conscience de la réalité des faits et d'agir en conséquence vis-à-vis de cette association dans la mesure où la convention vous en confère le pouvoir.

Je constate simplement que nous sommes face à des faits graves, concordants et nombreux, décrivant un système de maltraitance sur des enfants et que l'Opéra de Paris, une institution internationale majeure, a déclaré ici même sous serment qu'il allait interrompre votre collaboration.

Après plusieurs heures d'audition qui nous ont permis de prendre connaissance de faits graves, je m'étonne qu'un conseil départemental ne prenne pas en compte cette réalité et ne souhaite pas agir. Si j'entends que les décisions ne peuvent pas toujours être immédiatement prises, j'espère que vous prendrez, à l'avenir, des mesures appropriées. Cette situation anormale ne relève pas d'un jugement de valeur mais d'un constat, bien que la parole des plaignants puisse toujours être remise en question.

**M. Georges Siffredi.** Je ne me permettrai en aucun cas de remettre en question la parole des victimes. Notre département s'investit beaucoup dans l'aide sociale à l'enfance, un sujet auquel j'attache une grande importance.

Je ne sais pas comment lever l'incompréhension entre nous. Vous considérez que nous ne prenons pas suffisamment de mesures contraignantes. Une fois encore, je rappelle que le président de l'association m'a informé qu'il avait mis le directeur en retrait. Ayant appris

aujourd'hui que celui-ci n'est que partiel et considérant qu'il doit être total, je prévois d'intervenir immédiatement en ce sens.

J'ajoute que modifier ou baisser la subvention ne résoudra pas les problèmes liés au directeur ou à ses agissements.

J'espère que le président et le conseil d'administration tireront les conséquences de l'audit pour mettre en place de nouvelles procédures et éviter que de tels incidents ne se reproduisent. N'ayant pas encore pu prendre connaissance des conclusions, je ne saurais être en mesure de vous indiquer dès aujourd'hui quelles mesures seront prises. Si ces dernières ne sont pas à la hauteur de la problématique, j'en tirerai les conséquences et demanderai au président de démissionner de ses fonctions. Si elles peuvent vous sembler insuffisantes au regard des faits qui vous ont été exposés lors des auditions, il est faux d'affirmer qu'aucune mesure n'a été prise. C'est au regard des conclusions de l'audit, dont nous devons attendre la réalisation, que nous pouvons désormais décider si d'autres doivent être prises.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les services du département ont-ils pris connaissance des questionnaires de l'audit ? Le jugent-ils suffisant ? Il semble en effet que cet audit de fonctionnement s'apparente davantage à une enquête de satisfaction car il n'aborde pas les questions de violences morales, de souffrances des enfants ou de violences sexistes et sexuelles. Le conseil départemental a-t-il eu connaissance de ces lacunes ? N'avez-vous pas envisagé d'inviter l'association à approfondir son enquête ? En tant que principal financeur, le département est en droit d'exiger des mesures fortes, sous peine de reconsidérer son subventionnement. Cette pratique est courante au sein des collectivités locales face à des associations rencontrant des problèmes de gouvernance ou de non-respect des objectifs fixés.

La question centrale est donc la suivante : réalisez-vous l'ampleur du préjudice causé aux enfants dans ce lieu autrefois prestigieux ?

Notre rôle étant de contrôler les politiques publiques sans porter de jugement de valeur, nous cherchons simplement à comprendre la situation et les actions envisagées.

**M. Georges Siffredi.** Le 1<sup>er</sup> octobre dernier, le directeur général adjoint du pôle dont dépend la culture et Mme de Blanzay ici présente a envoyé un mail au président de l'association. Il lui a fait part de l'insuffisance de la structure du questionnaire proposé – nous n'avons pas eu le questionnaire lui-même, uniquement sa structuration – pour la détection des risques de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes, demandant que cette observation soit prise en compte. Dans la mesure où nous avons reçu le retour hier, je n'ai pas encore eu le temps de vérifier si nos demandes avaient été prises en compte. Il serait regrettable de constater qu'elles ne l'ont pas été, mais l'important reste de savoir quelles mesures le président compte prendre pour donner suite aux réponses.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ne trouvez-vous pas un peu léger que l'association vous ait transmis hier seulement les conclusions de l'audit alors que le président nous indiquait déjà, en décembre dernier, disposer de conclusions partielles, et qu'une restitution aux parents a déjà eu lieu ? J'avais d'ailleurs sollicité ces dernières mais il semble que la subvention que vous leur accordez ait plus d'importance que la représentation nationale et le rôle d'une commission d'enquête, puisque vous les avez reçues avant nous. En tant qu'élu, ce simple fait ne vous alerte-t-il pas ?

**M. Georges Siffredi.** Cela peut effectivement m'agacer, mais mon agacement importe moins que les mesures qui seront actées pour donner suite à cet audit. Si les décisions prises ne sont pas à la hauteur, nous en tirerons les conclusions qui s'imposent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je peux déjà vous indiquer que, lorsque les parents présents à la réunion de restitution ont demandé si cet audit serait complété, il leur a été indiqué qu'aucune autre enquête ne serait conduite sur la question des violences et harcèlements sexistes et sexuels.

**M. Georges Siffredi.** Si aucune étude approfondie n'est menée, chacun devra prendre ses responsabilités. Il pourrait être nécessaire de demander au président de se démettre de ses fonctions pour trouver une personne avec qui nous pourrions améliorer la situation. Si cela n'est pas fait, je pourrai être contraint de prendre des mesures plus drastiques telles que la coupure des financements. Cependant, nous n'en sommes pas encore là. Je rappelle que le président de l'association est un bénévole qui essaie certainement d'agir au mieux. Tout comme moi, cette situation a dû le surprendre ; je ne condamne pas les gens *a priori*. Il est bénévole et de bonne volonté, mais il doit prendre la mesure des faits. Si cela n'est pas fait, nous devons en tirer toutes les conséquences.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En conclusion, la Seine Musicale est un outil extraordinaire dont dispose le conseil départemental. Votre département a la capacité de bien financer et de mettre en œuvre une politique forte sur un outil qui peut être extrêmement intéressant pour les enfants et les familles. J'espère que la lumière sera faite, que des mesures seront prises et que vous pourrez faire rebondir la Maîtrise des Hauts-de-Seine. Cette structure permet à des enfants de s'épanouir et de mettre en place des pratiques pédagogiques adaptées et nouvelles. Si notre commission a pu y contribuer, nous aurons fait œuvre utile.

**M. Georges Siffredi.** Concernant la Seine Musicale, j'espère que ces événements ne nuiront pas à l'image globale. Plusieurs autres acteurs culturels, dont le travail est formidable, sont subventionnés par les pouvoirs publics. La Seine Musicale est un superbe instrument et j'espère que nous pourrions continuer à en profiter. De façon plus globale, notre objectif est de développer une ouverte au plus grand nombre, loin d'une culture élitiste. L'un peut aller avec l'autre et nous nous y employons.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je vous invite à nous transmettre les éléments et courriers mentionnés au cours de cette audition.

\*

\* \*

#### **69. Audition, ouverte à la presse, de Mme Virginie Bray, principale du collège Rognoni, et M. Olivier Lestang, conseiller principal d'éducation (jeudi 30 janvier 2025)**

**M. Erwan Balanant, président.** Notre commission d'enquête examine les violences dans le monde du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, de la mode et de la publicité, concernant les mineurs et les majeurs. La protection des enfants du spectacle est cruciale, d'où l'importance de cet échange sur vos pratiques et votre fonctionnement. Cette audition est publique et retransmise en direct. Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment, de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Virginie Bray et M. Olivier Lestang prêtent serment.)*

**Mme Virginie Bray, principale du collège Rognoni.** Je suis principale du collège Rognoni et directrice de l'école Cardinal-Lemoine, ensemble appelé École des enfants du spectacle. Créée il y a cent ans par M. Rognoni, sociétaire de la Comédie française, l'école proposait initialement des cours l'après-midi pour les enfants. Elle offrait également un accompagnement en danse et théâtre, assurant une certaine protection des enfants artistes.

Devenue publique, l'école s'est élargie au collège. Nous accueillons les élèves à partir du CM1 en élémentaire. Notre dispositif, unique en son genre, n'a aucun partenariat spécifique. Nous acceptons tout jeune justifiant un besoin d'emploi du temps aménagé pour des pratiques variées, sportives ou artistiques.

Le recrutement se fait sur candidature dès le CM1 ou CM2, avec une nouvelle candidature nécessaire pour l'entrée en sixième. Les dossiers sont étudiés par l'établissement, évaluant à la fois l'aspect pédagogique et la pratique artistique ou sportive. Des jurys spécialisés interviennent dans un processus de sélection, un système mis en place il y a environ cinq ans pour plus d'équité.

Notre structure comprend huit classes au collège, deux par niveau, avec des cours soit le matin, soit l'après-midi. En élémentaire, nous avons des doubles niveaux CM1-CM2. Les élèves choisissent leur créneau en fonction de leur activité.

Nous recrutons sur tout Paris et la région parisienne, sans sectorisation. Certains organismes, comme des clubs de patinage, adaptent leurs entraînements à notre emploi du temps. La continuité est assurée du CM1 à la troisième, avec possibilité d'accompagnement en cas de changement d'activité.

Les indicateurs publics montrent des départs avant la troisième, souvent dus à l'intégration dans d'autres établissements comme le conservatoire régional ou l'Opéra. Nous avons également des départs en province pour des dispositifs sportifs, des déménagements, et des cas où l'emploi du temps aménagé sur des demi-journées n'est pas compatible avec les exigences du conservatoire. Dans ces situations, certains élèves étudient via le Centre national d'enseignement à distance (CNED) ou dans un dispositif de proximité plus adapté à leurs besoins.

Bien que notre école soit extrêmement souple et puisse se rapprocher de ce qui est proposé dans certains établissements privés, nous restons une institution publique.

**M. Erwan Balanant, président.** Vous êtes effectivement une école publique parisienne, sans pensionnat. Malgré vos efforts d'ouverture, cet aspect limite l'accueil des élèves vivant au-delà de l'Île-de-France. Votre établissement accueille des élèves de diverses disciplines : échecs, sports variés, arts du spectacle, musique... Cette diversité a-t-elle toujours été la vocation de l'école ou est-ce une évolution récente ?

**Mme Virginie Bray.** Cette diversité a évolué au fil du temps. L'accueil des sportifs remonte à assez longtemps, le recrutement initial de patineurs s'est naturellement élargi à tout type de sport.

**M. Erwan Balanant, président.** Vous vous occupez donc uniquement de la pédagogie scolaire, en tant que collège à horaires aménagés. Les activités artistiques et sportives sont gérées par des structures externes comme les conservatoires ou les clubs. Vous assurez un suivi, mais vous ne dispensez pas directement ces enseignements spécialisés, n'est-ce pas ?

**Mme Virginie Bray.** Effectivement, nous ne dispensons aucun enseignement lié aux activités extrascolaires des élèves. Cependant, en tant qu'école historique des enfants du spectacle, nos professeurs s'engagent dans des projets artistiques. Nous organisons de nombreux spectacles qui mettent en valeur les compétences croisées de nos élèves, permettant par exemple à des patineurs de chanter ou de danser sur scène.

**M. Erwan Balanant, président.** Ces enfants ont un volume d'activités important entre l'école, les devoirs et leurs pratiques sportives ou culturelles. Comment les accompagnez-vous ? Avez-vous un souci particulier du respect de leur rythme ? Bénéficiez-vous d'un accompagnement renforcé de psychologues ou d'infirmiers ? Existe-t-il un suivi médical et psychologique spécifique ?

**M. Olivier Lestang, conseiller principal d'éducation.** Notre organisation pédagogique est adaptée pour prendre en compte les contraintes liées aux compétitions, concerts ou spectacles qui peuvent avoir lieu le week-end ou tard en semaine. Nous avons mis en place un système spécifique permettant un contact permanent via des outils numériques avec les élèves et leurs familles, ainsi qu'un dispositif de rattrapage rapide.

Nous bénéficions des mêmes ressources que les autres établissements parisiens, avec une infirmière scolaire et l'accès aux ressources du rectorat. Notre petite structure nous permet un suivi individualisé de tous les élèves. Nous maintenons des contacts étroits avec les structures partenaires, sans pour autant avoir de partenariat formalisé. Notre autonomie nous permet de travailler dans l'intérêt des enfants.

**Mme Virginie Bray.** Nous n'avons pas de dotation humaine supplémentaire, mais notre projet d'établissement s'organise autour de cet accompagnement spécifique.

**M. Erwan Balanant, président.** Vous n'avez donc pas plus d'infirmiers qu'une autre école ?

**Mme Virginie Bray.** Non, nous n'avons pas de dotation supplémentaire.

**M. Erwan Balanant, président.** N'avez-vous pas non plus de crédit spécifique pour un suivi psychologique des enfants ?

**Mme Virginie Bray.** Non. Cependant, notre petite structure nous permet une grande proximité et une attention particulière à chaque élève. Nous avons une infirmière à mi-temps et un médecin scolaire disponible régulièrement. Jusqu'à présent, nous n'avons pas identifié de besoins supplémentaires particuliers.

**M. Erwan Balanant, président.** Il est intéressant de constater que vous obtenez d'excellents résultats au brevet des collèges sans moyens supplémentaires par rapport à d'autres établissements. Vous avez un indice de position sociale (IPS) très élevé et peu d'élèves boursiers. Pouvez-vous confirmer que vos élèves sont issus de familles favorisées, pas nécessairement financièrement, mais socioculturellement ?

**M. Olivier Lestang.** Effectivement, nous avons beaucoup de parents avec un capital culturel incontestable. Beaucoup sont intermittents du spectacle, musiciens, professeurs de conservatoire, danseurs, ou travaillent dans le cinéma ou la musique. Ceci explique l'IPS élevé du collège.

**M. Erwan Balanant, président.** Je comprends que cet environnement socioculturel favorable contribue à vos excellents résultats scolaires, tout en permettant aux élèves de

poursuivre des activités artistiques ou sportives de haut niveau. Pensez-vous que votre modèle pourrait être décliné ailleurs ? Personnellement, je trouve l'idée d'une école alliant réussite scolaire et activités culturelles ou sportives intenses très attrayante.

**Mme Virginie Bray.** Le bon fonctionnement de notre établissement repose en grande partie sur la motivation des élèves qui choisissent d'y venir, plutôt que de se le voir imposer. Leur attitude positive facilite notre accompagnement et notre réussite. Bien que le développement et la généralisation de ce modèle soient souhaitables, je ne peux garantir un succès à 100 % partout. Néanmoins, l'approche est globalement positive, et Monsieur Lestang y est très favorable.

**M. Olivier Lestang.** Un autre aspect intéressant est le rapport particulier de nos élèves aux adultes. Tous ont l'habitude d'interagir avec des adultes qui les font progresser dans leurs activités extrascolaires, qu'il s'agisse de danse, de patinage ou autre. Cette expérience se traduit par une confiance a priori envers les adultes du collège, contrastant avec la défiance rencontrée ailleurs. Nous nous efforçons d'être à la hauteur de cette confiance au quotidien.

**M. Erwan Balanant, président.** Vous soulignez que la confiance mutuelle entre l'enfant et l'adulte pourrait être une valeur cardinale dans l'éducation. Cette piste de réflexion est effectivement intéressante pour l'ensemble de notre système scolaire. J'aimerais aborder la question de l'accompagnement des enfants absents, notamment ceux retenus pour des castings ou des tournages. Comment gérez-vous leur suivi scolaire pendant ces absences, sachant qu'il y a des obligations légales de poursuivre leur scolarité ? Maintenez-vous le contact avec eux ? Comment rattrapent-ils le retard à leur retour ? Enfin, faites-vous partager leur expérience aux autres élèves ? Cet aspect pourrait être bénéfique pour libérer la parole de l'enfant et vous permettre, en tant que pédagogues, d'évaluer le bon déroulement de leur expérience. Si vous ne le faites pas, avez-vous envisagé cette approche ?

**M. Olivier Lestang.** Nous avons mis en place plusieurs dispositifs pour gérer les absences prolongées. Nous maintenons le contact avec les familles grâce aux outils numériques. Notre équipe pédagogique, très engagée dans le projet de l'établissement, utilise un système de binômes et de chemises. Les élèves ou leurs parents peuvent récupérer les cours chaque jour si nécessaire. Nous utilisons également Pronote pour partager les devoirs et les cours.

Cependant, nous n'avons pas de contrôle sur ce qui se passe sur les plateaux de tournage. Dans mes expériences précédentes, certains élèves revenaient sans avoir travaillé pendant des mois, entraînant un problème pour la suite de leur scolarité. Nous ne rencontrons pas ce type de difficulté ici.

Concernant la communication d'éventuels problèmes, les spectacles occupent une place importante dans notre projet d'établissement. Les élèves gèrent eux-mêmes une grande partie de l'organisation technique, encadrés par des professeurs. Cette autonomie favorise une communication rapide en cas de difficulté. Il existe un véritable esprit collectif entre nos élèves, qui s'approprient leur école. Si quelqu'un ne se sent pas bien, nous sommes informés très rapidement.

**Mme Virginie Bray.** Le sentiment d'appartenance est effectivement fort dans notre établissement. La petite taille de l'école permet aux élèves de bien connaître leurs professeurs, qu'ils gardent souvent tout au long du collège. En cas d'absence prolongée, les professeurs sont informés et font preuve de bienveillance au retour de l'élève pour lui permettre de rattraper son retard.

Nous utilisons un système d'accompagnement personnalisé, en utilisant les dotations horaires du dispositif « devoirs faits ». Plusieurs professeurs et surveillants sont disponibles pour ces accompagnements individualisés. Le rattrapage se fait au cas par cas, bien que ce ne soit pas parfait et que nous cherchions constamment à nous améliorer.

Pendant les absences, nous ne pouvons pas surveiller ce qui est fait. Nous nous concentrons sur l'envoi du travail et l'accompagnement au retour. Malgré ces défis, les élèves s'en sortent généralement bien.

**M. Erwan Balanant, président.** Considérant les obligations conventionnelles existantes, comme la présence d'un référent enfant sur les tournages, envisagez-vous de rendre obligatoire un lien entre l'établissement et l'enfant pendant ces périodes ? Une concertation pourrait permettre de mieux surveiller le retard scolaire et d'assurer un accompagnement adéquat. Il est compréhensible qu'un enfant de 13 ans sur un tournage ne se préoccupe pas prioritairement de ses devoirs. Comment pourrait-on améliorer cet encadrement pour avoir un regard adulte plus attentif sur un enfant en tournage ?

**Mme Virginie Bray.** Il serait effectivement bénéfique d'avoir une personne sur place qui ferait le lien avec le collège, récupérerait le travail et aiderait l'élève à rester mobilisé sur ses études pendant les moments libres. Cette personne pourrait l'encadrer sur la méthodologie, limitant ainsi la prise de retard. Monsieur Lestang compare cette situation à celle des enfants du cirque. On pourrait même s'inspirer du dispositif mis en place pour les enfants hospitalisés, qui bénéficient d'un suivi avant leur retour en classe.

**M. Erwan Balanant, président.** Pour clarifier, vos élèves ont en réalité deux heures quarante-cinq de cours de moins que les enfants dans le système classique et, malgré cela, vous obtenez les mêmes résultats.

**Mme Virginie Bray.** L'élémentaire suit ce modèle. Au collège, la situation varie selon les classes. Nos séances durent cinquante minutes au lieu de cinquante-cinq dans les autres établissements, et nous n'avons que vingt-cinq créneaux. Les horaires réglementaires du collège sont de vingt-cinq heures en sixième et vingt-six heures dans les autres niveaux. Nous ne pourrions pas couvrir l'ensemble des horaires.

Pendant quelques années, nous n'avions pas d'éducation physique et sportive (EPS). Depuis quatre ou cinq ans, l'EPS a été réintroduite en sixième, puis en troisième l'année dernière. Nous travaillons actuellement à rétablir l'EPS dans les quatre niveaux du collège. Sans atteindre la totalité des horaires réglementaires, nous visons deux heures sur trois si tout se passe bien. Notre approche est axée sur l'EPS santé, en étant vigilants sur le type d'activités pour éviter les blessures, que ce soit pour la musique ou le sport. Cet objectif répond également à l'anxiété forte concernant les résultats scolaires, révélée par les sondages et les enquêtes. Nous espérons que le développement de l'EPS santé aidera les élèves à prendre du recul par rapport à cette pression qu'ils peuvent ressentir.

**M. Erwan Balanant, président.** Les collèges classiques peinent à mettre en place les trois heures obligatoires de sensibilisation à la vie affective. Comment le gérez-vous ? Pouvez-vous partager vos expériences en matière de prévention et de relation entre élèves et adultes ? Vous avez mentionné la confiance qui peut exister avec un maître d'armes, un coach sportif ou un professeur de danse, mais il peut aussi y avoir un risque d'emprise. Comment abordez-vous ces sujets importants, sachant que vous disposez de moins de temps que les autres établissements qui n'y parviennent déjà pas ?

**Mme Virginie Bray.** Notre équipe compte peu de professeurs. Nous avons un seul professeur de sciences de la vie et de la Terre (SVT) qui enseigne ces sujets et fait intervenir des personnes extérieures issues d'associations. Dans le cadre du comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE), nous organisons diverses interventions citoyennes à plusieurs niveaux, dont certaines sur la santé. Nous collaborons également avec l'infirmière qui participe à ces interventions.

**M. Erwan Balanant, président.** Concernant la sexualité, la vie affective et la question du consentement, notamment dans le cadre de certaines activités, avez-vous des sensibilisations particulières ? Estimez-vous au contraire que votre connaissance des partenaires et des acteurs ne requiert pas ce besoin ? Comment abordez-vous cette question ?

**Mme Virginie Bray.** Nous ressentons le besoin d'aborder ces sujets, peut-être même plus qu'ailleurs, en raison des activités avec des partenaires extérieurs. Nous organisons de nombreuses interventions sur des thèmes connexes. En général, chaque thématique cible un niveau spécifique pour s'assurer que tous les élèves soient formés au cours de leur cursus.

**M. Erwan Balanant, président.** Que deviennent vos élèves après le brevet des collèges ? Dans quels types de lycées sont-ils accueillis ? N'existe-t-il pas un décalage important à surmonter pour s'adapter au modèle classique ? Comment se passe la transition pour ceux qui poursuivent des activités de haut niveau ? Certains intègrent-ils d'autres écoles avec des cursus aménagés ? Une représentante de la Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE) a rapporté dans la presse que beaucoup d'élèves de troisième sont déçus au moment de trouver un lycée. Certains se retrouvent dans le privé hors contrat, très coûteux, d'autres dans le public général, en pratiquant à côté. Le modèle pédagogique semble prometteur, mais plusieurs élèves rencontrent des difficultés. Partagez-vous ce constat ? Envisagez-vous d'étendre votre modèle aux lycées ? En existe-t-il qui fonctionnent sur le même modèle ?

**Mme Virginie Bray.** Notre expérience est différente. Nos élèves de troisième poursuivent en seconde. Parmi eux, 40 % optent pour des dispositifs similaires avec des horaires aménagés en théâtre, musique, danse ou sport. Le lycée Bergson les accueille en priorité. D'autres choisissent des établissements selon leur intégration au conservatoire régional ou à des sports spécifiques. Tous ceux qui souhaitent continuer en horaires aménagés trouvent une place.

Récemment, nous avons rencontré une problématique avec des collégiens plus fragiles scolairement, moins orientés vers des études générales. Depuis deux ou trois ans, deux lycées professionnels à Paris proposent des horaires aménagés permettant de poursuivre leur activité. Beaucoup d'élèves choisissent de revenir à un cursus plus classique, un choix qui se passe bien. Nous recevons régulièrement les bulletins scolaires des élèves de seconde que nous comparons avec ceux de leur troisième. Les résultats sont généralement similaires, sans surprise majeure. Les retours des élèves sont plutôt positifs. Il existe une inquiétude des parents dès la quatrième concernant l'orientation et l'affectation.

Il y a quelques années, une modification de l'affectation en lycée a été effectuée. Le lycée Brassens a été rattaché au lycée Bergson, suscitant beaucoup d'inquiétudes à l'époque. Actuellement, l'anxiété des parents persiste concernant l'affectation en lycée, bien que la situation se soit améliorée depuis deux ans. Les parents craignent principalement que l'orientation en lycée ne soit pas compatible avec le projet sportif ou artistique de leur enfant. Nous nous efforçons de les accompagner au mieux, notamment en termes de communication.

Les statistiques montrent que plus de 85 % des élèves obtiennent l'un de leurs trois premiers vœux d'affectation en lycée. Tous ceux qui demandent un cursus spécifique en horaires aménagés l'obtiennent. Le lycée Bergson est situé dans le 19<sup>e</sup> arrondissement, au nord des Buttes Chaumont. Certains élèves choisissent de partir dans le privé, notamment au lycée Diagonale, un établissement privé hors contrat du 5<sup>e</sup> arrondissement, qui offre une grande flexibilité dans les aménagements horaires.

**M. Erwan Balanant, président.** Au sujet de l'implication des parents, avez-vous mis en place des outils pour détecter les situations où ils pousseraient trop leurs enfants ? Organisez-vous des rendez-vous plus fréquents qu'ailleurs avec les parents et les enfants ? Avez-vous déjà été confrontés à des situations où vous sentiez que des parents allaient trop loin dans l'incitation de leur enfant à s'entraîner davantage ? Si oui, quelles mesures avez-vous prises pour gérer ces situations ?

**Mme Virginie Bray.** Nous maintenons un lien étroit avec les parents, qui sont très présents et nous sollicitent fréquemment. Monsieur Lestang entretient cette relation et nous nous efforçons d'être réactifs. Notre petit établissement favorise une communication ouverte avec les élèves, nous permettant d'être bien informés d'éventuels problèmes.

Nous sommes attentifs aux situations où les parents pourraient être trop présents ou oppressants. En fonction de la situation, nous communiquons soit avec les parents, soit directement avec les organismes concernés par l'activité. Nous faisons appel à l'infirmière et au médecin scolaire si nécessaire.

Dans les cas plus inquiétants, nous pouvons faire une déclaration d'information à la cellule départementale de recueil, de traitement et d'évaluation des informations préoccupantes (CRIP), qui peut déboucher sur une enquête sociale.

**M. Erwan Balanant, président.** Avez-vous déjà eu recours à une information préoccupante menant à une enquête ?

**Mme Virginie Bray.** Oui, mais rarement, de l'ordre d'une fois par an maximum. Nous sommes formés à transmettre une information préoccupante dès que nous avons un doute ou une inquiétude. Cependant, le nombre de cas reste faible comparé à un établissement classique.

**M. Erwan Balanant, président.** Quel est votre sentiment sur le suivi de ces informations préoccupantes ? Êtes-vous bien associés aux conséquences et aux suites données ? Estimez-vous que ces informations sont suffisamment suivies d'effets ? Avez-vous un retour d'expérience avec les services de l'enfance sur ce sujet ?

**M. Olivier Lestang.** Nous ne sommes pas toujours informés des décisions judiciaires, sauf si elles ont un impact direct sur l'établissement. Cependant, nous sommes en contact régulier avec les services de l'aide sociale à l'enfance pour les élèves qui bénéficient d'une mesure éducative. Nous échangeons sur leur situation, car le regard croisé est indispensable.

**Mme Virginie Bray.** Il s'agit souvent d'élèves qui sont arrivés dans l'établissement avec un suivi déjà en place qui existe pour des raisons pas nécessairement liées à l'activité artistique ou sportive.

**M. Erwan Balanant, président.** Avez-vous déjà été alertés sur des situations potentiellement maltraitantes dans les écoles de théâtre ou de musique partenaires ? Si oui,

avez-vous engagé un dialogue approfondi avec ces structures pour améliorer les pratiques ? Avez-vous déjà effectué des signalements concernant des structures dont les pratiques vous semblaient inadaptées à l'enfance ?

**M. Olivier Lestang.** Notre capacité d'intervention sur les méthodes pédagogiques des structures partenaires est limitée. Les familles connaissent généralement ces structures avant l'inscription. Certaines ont des méthodes plus traditionnelles, notamment dans le domaine de la danse ou du patinage artistique. Notre rôle est d'éclairer les parents ou les élèves si ces méthodes ne leur conviennent pas et éventuellement de suggérer une réorientation.

Je n'ai personnellement jamais constaté de maltraitance. Nous sommes particulièrement vigilants concernant les situations d'emprise, notamment à la suite du témoignage qui a déclenché votre commission d'enquête. Dans le cas de la danse, je n'ai pas observé de telles situations. Notre priorité est de détecter rapidement tout signe de détresse chez un enfant et d'agir, le cas échéant, sans délai.

**M. Erwan Balanant, président.** Il est important d'être vigilant sur les méthodes d'apprentissage, particulièrement dans ces milieux. Sans donner de leçons à d'autres pédagogues, nous devons être attentifs aux risques d'emprise d'un adulte sur une jeune femme ou une enfant, ainsi qu'aux pratiques pédagogiques potentiellement harcelantes ou basées sur un rapport de force. En tant que structure publique, vous devez être en mesure de signaler toute alerte concernant ces problématiques.

**Mme Virginie Bray.** Nous avons eu des situations remontées par les élèves, impliquant parfois des tensions au sein d'un club avec un entraîneur. M. Lestang est intervenu et ces situations ont été résolues par le dialogue. Ces cas se produisent généralement lorsque nous avons plusieurs élèves dans le même club. Ces clubs, qui ont souvent besoin de nous, sont très attentifs à nos informations et réactifs à nos alertes. Jusqu'à présent, aucune situation n'a nécessité un signalement officiel.

**M. Erwan Balanant, président.** Je voudrais savoir si ce type de structure existe dans d'autres régions. Êtes-vous unique en France ou existe-t-il des villes ou des régions ayant une structure similaire ?

**Mme Virginie Bray.** À ma connaissance, notre structure est unique. Notre établissement se distingue par son dispositif d'unité localisée pour l'inclusion scolaire (Ulis). Cependant, il existe des similitudes avec les classes à horaires aménagés dans d'autres collèges et lycées. La principale différence réside dans le fait que nos élèves sont recrutés sur candidature pour une activité spécifique. Certains établissements proposent des cours supplémentaires de sport ou de danse en interne, mais ce n'est pas notre cas.

**M. Erwan Balanant, président.** Je suppose que certains sports études doivent fonctionner de manière similaire à votre établissement ?

**Mme Virginie Bray.** Probablement, mais je n'ai pas d'information spécifique à ce sujet.

**M. Erwan Balanant, président.** D'un point de vue juridique, quel dispositif vous permet de faire des sélections ? Dans les sport-études, les sélections sont basées sur des critères objectifs de performance ou de potentiel. Comment procédez-vous ?

**Mme Virginie Bray.** L'affectation dans notre établissement est décidée par le directeur académique, qui nous délègue la responsabilité de fournir des informations pour

classer les dossiers des élèves. Ce processus est supervisé par les inspecteurs qui ont validé nos critères de sélection.

Concernant le recrutement, nous avons abandonné les auditions en présentiel au profit de vidéos envoyées par les familles, une pratique lancée pendant la période du covid. Malgré la pression de certaines familles pour revenir aux auditions, je préfère maintenir ce système qui réduit le stress des candidats.

Notre recrutement ne se base pas uniquement sur le niveau, mais aussi sur l'engagement horaire. Par exemple, en école élémentaire, nous recrutons des élèves avec seulement un an de pratique instrumentale.

**M. Erwan Balanant, président.** Je note que votre modèle fonctionne bien et j'aimerais avoir des chiffres précis pour confirmer votre fonctionnement à moyens constants. À mon avis, ce modèle mériterait d'être développé, notamment dans d'autres régions. La particularité intéressante de votre approche est sa pluridisciplinarité, mélangeant sports et pratiques artistiques, contrairement aux classes sport-études traditionnelles qui se concentrent sur une seule discipline. Il serait bénéfique que vous partagiez votre expérience avec d'autres.

**M. Olivier Lestang.** Je pense que ce type de structure contribue au rayonnement du pays. Nous avons des élèves qui participent à des compétitions internationales, comme, dernièrement, le championnat du monde d'échecs en Italie ou de patinage sur glace à Taïwan. L'idée serait de créer un pôle pluridisciplinaire d'excellence, non pas basé sur les notes, mais sur la créativité et l'engagement. Cette pratique pourrait avoir un effet d'entraînement formidable.

**M. Erwan Balanant, président.** Au-delà de l'excellence et de la performance, l'épanouissement de nos enfants est crucial. Offrir des horaires aménagés pour la pratique sportive, même ludique et pas nécessairement basée sur la performance, peut mener à de bons résultats. Notre système éducatif est peut-être trop axé sur le rendement et les résultats, alors que, avec moins d'heures de cours mais un accompagnement adapté, on peut également réussir. Merci beaucoup pour vos témoignages.

\*

\* \*

## **70. Audition, ouverte à la presse, de Mme Rachida Dati, ministre de la culture (mercredi 12 février 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mes chers collègues, nous auditionnons Mme Rachida Dati, ministre de la culture, accompagnée de Mme Irène Basilis, M. Olivier Henrard et M. Christopher Miles, que nous avons reçus il y a quelques semaines. Après Roselyne Bachelot et Rima Abdul Malak, je vous remercie, madame la ministre, de vous prêter à cet exercice qui sera particulièrement utile aux travaux de notre commission d'enquête, alors que le rapporteur entre dans la phase d'élaboration des propositions qu'il nous soumettra bientôt.

Vous le savez, notre commission cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Nous avons déjà mené de nombreuses auditions et le constat est plutôt alarmant. Si de nombreuses mesures ont été prises au cours des dernières années – par

le biais de la loi, des conventions collectives et du levier que représentent les subventions publiques au secteur –, nous constatons encore de trop nombreux faits de violences morales, sexistes et sexuelles sur les plateaux et les scènes, mais aussi dans les écoles et lors des castings. La résistance des consciences, essentiellement masculines, faut-il le rappeler, nous paraît encore immense, alors que l'enjeu est fondamental : c'est celui du vivre-ensemble, du respect de la loi et de la protection de l'intégrité des personnes.

Que pouvons-nous faire ? Je crois savoir que vous avez demandé à vos services d'établir un nouveau plan de lutte contre les violences, dont vous souhaiterez peut-être nous dire un mot. Avant cela, je vous propose de nous livrer votre constat sur les violences dans les secteurs qui nous occupent et sur l'efficacité des mesures récemment instaurées. Si nous sommes d'accord sur le diagnostic, nous le serons probablement aussi sur les réponses à apporter. Dans un deuxième temps, je laisserai le rapporteur vous soumettre quelques-unes de ses pistes de travail.

Avant de vous donner la parole et d'entamer nos échanges, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure. »

*(Mme Rachida Dati, Mme Irène Basilis, M. Olivier Henrard et M. Christopher Miles prêtent successivement serment.)*

**Mme Rachida Dati, ministre de la culture.** Être ici avec vous aujourd'hui marque notre engagement collectif à briser enfin la loi du silence. Nous avons déjà mené ce combat, madame la présidente, et rappelez-vous de quelle manière nous avons alors été traitées. Les violences sexuelles et sexistes concernent l'ensemble de la société. Le milieu de la culture ne peut pas s'exonérer de regarder en face ces questions. Serait-il un cas particulier, plus propice à ces violences ? Y a-t-il plus de complaisance, plus de cas, plus de silence que dans d'autres cercles de pouvoir ? C'est vrai qu'il peut y avoir une porosité, parfois une confusion, entre vie personnelle et professionnelle, entre intimité et travail. Le corps et la sensibilité sont beaucoup plus exposés. La précarité, la nécessité d'être reconnu et de faire partie de cette famille du cinéma, du théâtre, des arts visuels, d'entretenir ses réseaux pour travailler sont des contextes qui favorisent les abus de pouvoir et banalisent les situations d'emprise. À tous les endroits du jeu, le duo du pouvoir et de la domination règne.

Il est aussi courant de trouver des excuses : la pression du tournage ou des répétitions, le pot de première qui dérape, le travail en nocturne et les tournées ou les tournages qui obligent à découcher et qui offrent des « occasions ». Ce sont des facteurs de risque objectifs ; en aucun cas, des circonstances atténuantes. Au contraire, l'existence de ces facteurs devrait accroître la vigilance. Si ce contexte a toujours existé, jamais il n'avait été dénoncé avec une telle force. Pendant des années, on a détourné le regard.

Mais est-ce si différent dans d'autres cercles – la sphère politique, le secteur médical, le secteur de la justice que je connais bien aussi ? Rappelons-nous les propos entendus au sujet de l'affaire dite DSK : il s'agissait pour certain d'un « troussage de domestique » – une formule qui m'avait fortement choquée et qui n'avait indigné personne sur le plateau de télévision. La différence, peut-être, c'est la notoriété des personnalités du monde du spectacle, qui attire l'attention de la société dans son ensemble. Il y a un effet de loupe indiscutable et un décalage brutal entre les faits révélés et les valeurs progressistes affichées par les intéressés ou dans leurs œuvres.

Par ailleurs, force est de constater que les faits plus anciens étaient accueillis très différemment par la société de l'époque. Il n'en demeure pas moins qu'ils étaient, dans les années soixante-dix et quatre-vingts, parfaitement condamnables. On ne peut pas se contenter de dire : « C'était une autre époque et un autre contexte. » À cette époque, le viol, les agressions sexuelles étaient pénalement réprimés. Pourtant, on a laissé les tribunes et les faits prospérer. On les a non seulement expliqués mais parfois excusés pour ne pas dire encouragés. Qu'est-ce qui a paralysé l'action publique ? Qu'est-ce qui a bloqué l'appareil d'État, à tous les niveaux ? Qu'est-ce qui a fait qu'on a collectivement détourné le regard ?

Je vais faire une parenthèse. Pendant très longtemps, on a considéré que les violences conjugales et intrafamiliales relevaient d'une forme de déterminisme social. Or c'est simplement que ces violences sont plus facilement détectées dans les milieux où s'exerce un contrôle social. Il n'y a pas de déterminisme dans les violences sexuelles ou conjugales. Je vous interpelle aussi en tant que parlementaires et politiques : vous avez une responsabilité, sur la législation notamment. La responsabilité, plus encore à l'égard des mineurs, est globale. Chacun doit prendre ses responsabilités.

L'affaire Weinstein, qui a fait émerger le mouvement MeToo, a marqué un point de bascule dans le milieu du cinéma et, très vite, dans tous les secteurs du spectacle, de la musique et de la création. Dans son ensemble, le secteur de la culture a non seulement entendu mais également écouté les voix qui se sont exprimées sur ces violences, dans la foulée de MeToo – soit dit en passant, si une autre classe sociale avait été à son origine, il n'aurait pas rencontré le succès qu'il a eu. Il était temps que cette prise de conscience ait lieu car le contraste entre les valeurs défendues par la profession et certains comportements devenait intolérable pour la société qui, entre-temps, avait opéré sa mue.

Beaucoup a été fait, vous l'avez entendu ici à maintes reprises et je n'y reviendrai pas. Mais les dispositifs sont encore à améliorer et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles reste un combat à mener collectivement, en responsabilité. Nous sommes au début d'un processus, car je pense que beaucoup de femmes et de mineurs se taisent encore. Il ne faut pas se contenter d'afficher un volontarisme de façade, il faut surtout écouter attentivement, former, agir sur tous les plans, car les mécanismes à l'œuvre semblent encore résister. Lorsque l'on entend que tout le monde est engagé, en réalité, on pourrait ajouter « plus ou moins » – certains préféreraient que l'on n'aille pas trop loin.

Les secteurs de la culture ont longtemps considéré qu'ils étaient exemplaires sur la question des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), tout comme ils pensaient l'être sur la parité par ailleurs. Il faut être vigilant et ne pas se contenter de déclarations d'intention pour se donner bonne conscience. Les chiffres, vous les avez, je ne vais pas y revenir. Vous me direz qu'ils augmentent. C'est vrai. C'est la preuve que les actions menées commencent à porter leurs fruits. La parole se libère et ces chiffres vont continuer d'augmenter. En acceptant de regarder en face la réalité et d'entendre les victimes, de plus en plus de cas vont sortir. C'est sans doute un long processus qui permettra à la parole des victimes d'être crédibilisée et qui doit passer par l'installation de la confiance et la détermination à briser la loi du silence, que l'on soit victime ou témoin. Cette peur de parler, cette crainte du stigmate qui nourrit une loi du silence pesant sur les épaules des victimes, est tout simplement insupportable.

C'est pour répondre à la nécessité d'un espace dit sûr – le *safe space* – que la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et les cinq confédérations syndicales du secteur ont défendu l'initiative d'une cellule d'écoute, sous l'égide d'Audiens. Créée en 2020 par les partenaires sociaux, avec le soutien financier du ministère de la culture, elle met à disposition un accompagnement juridique et

psychologique par le biais d'une ligne téléphonique dédiée. Le ministère avait immédiatement adopté cette proposition consensuelle des partenaires sociaux.

La parole se libère progressivement et les demandes d'accompagnement se multiplient. Depuis la création de la cellule, 290 personnes ont été accompagnées, soit par un psychologue clinicien, soit par un avocat, soit conjointement par ces deux spécialistes. Entre 2023 et 2024, on a relevé une augmentation de plus de 50 % du nombre d'accompagnements psychologiques et de plus de 77 % du nombre de conseils juridiques. Il ne faut pas relâcher la pression : plus on agira pour libérer la parole, plus il y aura de signalements. Certains diront alors que l'on recule ou que l'on n'en fait pas assez. En réalité, le vrai sujet, c'est la réponse à apporter, parce que, si les dispositifs existants donnent des résultats, ils présentent encore des failles.

C'est pourquoi j'ai demandé à mon administration de travailler à un nouveau plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes, qui sera présenté avant le 8 mars prochain. Il portera tant sur le ministère de la culture et ses établissements publics, notamment les écoles supérieures, que sur les structures et secteurs professionnels ou encore sur les politiques culturelles et les conditions de travail des mineurs. Si ce plan doit encore faire l'objet de concertations et de réunions avec des acteurs de terrain, je souhaite partager avec vous un certain nombre de pistes et de mesures envisagées.

Il y a d'abord le levier des subventions et des labels : ce qui est donné peut être retiré immédiatement si les mesures préconisées ne sont pas appliquées. Les textes réglementaires seront également passés en revue afin d'y insérer la lutte contre les VHSS, chaque fois que cela sera possible. Je pense notamment à l'actualisation de l'arrêté du 15 octobre 2016 qui définit toutes les mesures de santé et de sécurité au travail à prendre dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Je pense aussi aux licences d'entrepreneur de spectacle vivant : la formation aux VHSS doit conditionner leur obtention ou leur renouvellement.

Autre sujet majeur : l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail ne disposent que très rarement des informations relatives aux lieux de tournage, ce qui rend plus difficiles les contrôles inopinés. Par ailleurs, le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) s'est rapproché de l'inspection du travail pour lui apporter son expertise dans la rédaction d'un guide de contrôle spécifique aux tournages. Ce guide retient un périmètre plus large que celui du cinéma, grâce à la collaboration avec la direction générale de la création artistique (DGCA).

Le sujet de la formation reste central. Le CNC a pris un temps d'avance avec l'extension des formations sur les tournages depuis début 2025 : 2 000 personnes se sont inscrites à ce jour pour la phase de formation à distance qui précède la formation sur le lieu de tournage, qui concernera 600 tournages dans les trois ans à venir. Reste à étendre au secteur de l'audiovisuel l'obligation de formation des équipes de tournage. Une nouvelle obligation de formation à destination des dirigeants de festivals, qui conditionnerait les aides, pourrait aussi être créée prochainement – j'y suis favorable.

Dans le spectacle vivant et la musique, les pistes actuellement travaillées avec l'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas) visent à former plus massivement, au-delà des dirigeants, les équipes, les artistes, les auteurs, en travaillant également avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Uniformation. Compte tenu de l'importance du modèle associatif dans le secteur de la création, une sensibilisation est aussi envisagée pour les présidents et présidentes d'association qui sont bénévoles et souvent très peu informés de leurs responsabilités légales, notamment en tant qu'employeurs. Une

réflexion est en cours avec le Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre (Artcena).

Toujours dans le domaine de la formation, il faut absolument renforcer la connaissance du droit du travail avec des modules obligatoires sur la santé et la sécurité au travail. Dans le cas des écoles supérieures qui dépendent du ministère de la culture, je demanderai que des modules soient ouverts dès la rentrée 2025. Dans un ministère où il y a peu d'apprentissage et d'alternance, j'ai souhaité créer une direction de l'enseignement et de la formation. Cela a un peu tangué, mais les écoles disposent désormais d'interlocuteurs uniques. Les partenaires sociaux et l'Afdas vont également travailler à la formation des professionnels en poste.

Par ailleurs, nous devons faire en sorte d'apporter des réponses plus efficaces aux signalements. Les employeurs, en particulier dans les petites structures, n'ont pas toujours d'équipe administrative sur laquelle s'appuyer pour ces questions. C'est pourquoi je souhaite que soit envisagé un dispositif de ligne d'écoute pour rappeler aux employeurs les mesures rapides à appliquer en cas de signalement. Je pense aussi faire certifier les organismes réalisant les enquêtes internes. Il est nécessaire de rappeler ce que doit faire et ne pas faire une enquête interne. Il n'existe pas de schéma type pour les mener. Certaines sont faites pour dédouaner un employeur et l'on en sait les conclusions avant même leur début. Nous connaissons également un cas où la supposée victime n'a jamais été entendue.

En termes de mesures et de sanctions, les conséquences peuvent être lourdes pour la victime quand l'enquête est mal conduite ; elles peuvent l'être aussi pour l'employeur. Il est nécessaire de prendre des sanctions proportionnées. Le cadre à retenir est celui de l'État de droit, pas de l'arbitraire.

Ce plan aura également vocation à définir les modalités selon lesquelles on peut mieux accompagner les victimes. La cellule d'Audiens doit s'affirmer comme le dispositif central de signalement et de prise en compte des cas de VHSS, en étant mieux valorisée et mieux identifiée. Le ministère s'engagera, aux côtés des organisations d'employeurs et des fédérations, pour élargir ses horaires d'ouverture – deux heures supplémentaires par jour – et ses attributions, de sorte notamment à faire accompagner la rédaction d'une plainte auprès du procureur de la République par des avocats, ainsi que pour l'étendre à de nouveaux secteurs, comme celui de la presse début 2025.

Pour que cela fonctionne, les entreprises culturelles devront donner plus de visibilité à la cellule, sur les tournages, dans les festivals, partout. D'une façon générale, je veux que le suivi des cas signalés soit amélioré. C'est pourquoi au sein même du ministère de la culture, je vais demander le renforcement du dispositif spécifique de suivi. J'ai demandé au secrétaire général du ministère de me faire une proposition de cellule qui pourrait se réunir mensuellement pour assurer un suivi des cas signalés au sein des services et des établissements publics rattachés au ministère. Aujourd'hui, je ne dispose pas du nombre de signalements ni d'articles 40, en l'absence d'une centralisation. Il serait utile d'avoir une base de données, ce qui ne va pas cependant sans poser un problème relativement au règlement général sur la protection des données (RGPD).

Chaque fois que cela s'avérera nécessaire, le ministère sera aux côtés des victimes, en procédant à un signalement auprès du procureur de la République dans le cadre de l'article 40. Depuis mon arrivée à la tête du ministère de la culture, quatre articles 40 ont été déposés, ce qui me paraît peu. Il faudrait une tolérance zéro sur ces sujets. On entend : « Ça peut s'arranger. » Mais la justice doit s'emparer de ces affaires. On n'arrange pas des choses qui relèvent du délit ou du crime, surtout pour des atteintes aux personnes. J'ai aussi demandé

à mon administration de travailler avec Audiens sur une mesure de soutien à l'accompagnement juridique des victimes qui n'en ont pas les moyens.

Concernant le sujet particulier des dérogations au travail des mineurs de moins de 16 ans, je suis favorable au relèvement de l'âge à 18 ans.

Il était également primordial que le ministère de la culture fasse partie des autorités administratives qui peuvent accéder aux données du fichier national judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. C'est chose faite depuis le décret du 4 décembre 2024. Mme Basilis m'a signalé le cas d'un enseignant qui avait été condamné pour des faits de nature sexuelle et qui a retrouvé un poste de formateur chez un autre opérateur. On m'a dit qu'il ne travaillait pas avec des mineurs mais avec des « jeunes ». Parmi les jeunes, il y a des mineurs... Or la personne a pu être employée sans que sa condamnation soit un obstacle.

La politique de prévention doit s'étendre aux conservatoires territoriaux. Ceux qui sont classés, au nombre de 400 environ, ont l'obligation d'appliquer le schéma national d'orientation pédagogique de l'enseignement public spécialisé de la danse, de la musique et du théâtre (Snop) de 2023, qui impose d'établir un protocole de signalement, de recueil et de prise en charge des cas. Je veux renforcer encore ces mesures en subordonnant le classement au déploiement de formations obligatoires et à la rédaction d'un guide de bonnes pratiques. Le problème est différent pour les quelque 3 000 conservatoires non classés, qui sont souvent des structures associatives. Il faudra établir un cadre avec les collectivités territoriales afin que ces dernières leur imposent des obligations. Pour assurer des formations dans tous les conservatoires, nous devons associer le CNFPT.

Une autre avancée consisterait à mettre à disposition des parents un guide des bonnes pratiques consacré à la relation entre les professeurs et les élèves mineurs, notamment pour favoriser la sensibilisation des enfants. Souvent, les parents méconnaissent les limites qu'un enseignant doit respecter : il est important de les définir.

Vous avez relevé des manquements graves dans la pédagogie et dans le fonctionnement de certaines maîtrises. Un cadre strict doit s'imposer. La commission des enfants du spectacle veille aux conditions de travail des jeunes artistes mais elle n'a pas les moyens d'enquêter sur les pratiques quotidiennes. Je propose de créer un label pour garantir la présence de personnes formées, un projet pédagogique clair, des dispositifs de prévention et une gouvernance transparente, avec des contrôles réguliers.

Il faut également créer une instance de dialogue avec les collectivités territoriales et les organisations représentatives, afin d'accélérer l'établissement de plans de lutte efficaces à tous les niveaux, dans l'enseignement spécialisé comme dans l'éducation artistique, avec pour priorité de protéger les mineurs. En effet, je pense qu'il faut ériger la protection des mineurs en priorité spécifique, ce qu'elle n'est pas.

Je veux aussi généraliser à tous les lieux de pratique artistique et de médiation culturelle l'obligation d'afficher les informations relatives au service national d'accueil téléphonique de l'enfance en danger (Snated).

Le chantier est immense. Nous ne pourrons faire des progrès que collectivement, grâce aux auditions que vous avez menées et à un travail commun du ministère et des opérateurs. La justice pourrait également participer. Dans le cadre de la politique pénale, nous avons voulu une juridiction spécialisée dans les violences conjugales ; on pourrait en créer une nouvelle ou confier cette tâche à des magistrats spécialisés, en ouvrant des formations dans les écoles de justice, notamment l'École nationale de la magistrature (ENM) et l'École nationale

d'administration pénitentiaire (Enap). Lorsque j'étais garde des Sceaux, j'ai étendu la formation aux services chargés de l'insertion et de l'accompagnement des détenus en difficulté, en particulier ceux qui s'occupent des femmes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie. Peu de ministères se sont attaqués au problème avec autant de volonté que le vôtre, néanmoins il reste des points de blocage. Les témoignages que nous avons entendus révèlent un décalage entre les dispositifs déployés et la réalité des violences subies : nombreuses et récurrentes, celles-ci ont un caractère systémique.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Plusieurs de nos axes de travail convergent avec vos propositions.

Vous avez souligné que même si nous disposons de chiffres, nous manquons de données. Une grande étude de victimation permettrait de dresser un état des lieux ; avec une mise à jour régulière, on rendrait les avancées visibles. Vous avez raison, le nombre de cas va augmenter, malgré notre travail : des souvenirs vont se réveiller et les personnes concernées se sentiront autorisées à témoigner, grâce à la libération de la parole. C'est tant mieux, il faudra les accompagner.

Audiens recueille beaucoup de témoignages mais leurs auteurs n'en connaissent pas toujours les suites, ce qui parfois provoque de la souffrance. Les membres de la cellule ne peuvent pas porter plainte à la place des victimes. L'écosystème est prêt à cotiser davantage pour financer Audiens. Une assistance juridique pourrait-elle accompagner les victimes pour accomplir les démarches ?

Les témoignages sont anonymes ; les cas concrets ne vous sont pas remontés. En revanche, des lieux sont cités, qui pourraient permettre une détection : la mention récurrente d'un théâtre ou d'une production déclencherait une enquête.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Je suis tout à fait d'accord, une enquête de victimation serait utile. C'est souvent assez efficace. Les premières soulèvent des difficultés d'interprétation mais, avec le temps, elles sont déterminantes pour les politiques publiques.

Vous m'interrogez sur l'assistance juridique. Souvent, on se dit que tout a été fait parce que le signalement a été enregistré et la supposée victime accompagnée, mais on n'a pas répondu à son problème : on n'est pas victime tant qu'on n'est pas reconnu pour telle, par une procédure. Lors des Jeux olympiques et paralympiques, j'ai reçu tous les artistes menacés, attaqués, cyberharcelés, comme Barbara Butch et Thomas Jolly : beaucoup n'ont pas voulu faire appel à la justice, notamment parce qu'ils n'avaient pas envie de se retrouver en face de l'auteur des faits. Je souhaitais que le ministère de la culture se constitue partie civile, mais je n'avais pas d'intérêt à agir. Je suis d'accord pour élargir les fonctions d'Audiens et les marchés pour attribuer des missions d'accompagnement mais, s'il peut être opportun de déléguer certaines actions aux cabinets de conseil, l'État et l'administration ont une responsabilité – je crois à un État fort, en particulier dans ces domaines. Mieux vaudrait réviser les critères de l'intérêt à agir. Cela a été fait dans d'autres secteurs, comme l'environnement et la justice. Lorsque j'étais garde des Sceaux, j'ai créé le Sarvi, le service d'aide au recouvrement des victimes d'infraction, dispositif qui a été amélioré depuis. Les femmes victimes de violence renonçaient à leur pension alimentaire parce qu'elles ne voulaient pas assigner leur ex-conjoint : c'est désormais l'État qui se retourne contre ce dernier, afin de rétablir la victime dans ses droits tout en la laissant tranquille.

Je suis également favorable à une amélioration de l'accompagnement, y compris sur le plan financier. Nous y pourvoyons d'ailleurs déjà. J'ai ainsi demandé à mes services de proposer une protection juridique et une indemnisation à des femmes qui ne font pas partie du ministère mais que la justice a reconnues victimes d'une agression sexuelle perpétrée par un agent qui a utilisé sa fonction pour commettre les faits. J'ai considéré qu'elles ne devaient pas rester dans la nature.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La question des enfants se pose dans deux cadres distincts : la participation à un spectacle et la formation.

Pour le premier, nous envisageons de rendre les règles spécifiques aux mineurs applicables jusqu'à 18 ans, au lieu de 16. Nous réfléchissons à interdire le travail des plus jeunes, en prévoyant des exceptions et un renforcement du rôle de la Drieets, la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. L'âge de raison, 7 ans, pourrait être un palier. Les productions ont désormais l'obligation d'employer un responsable enfants : celui-ci pourrait remettre un rapport de fin de tournage, de tournée ou de spectacle, afin d'instaurer un suivi et d'améliorer le contrôle. En effet, la Drieets et Thalie Santé accomplissent leur travail de vérification en amont, mais il arrive qu'ensuite le tournage dure plusieurs semaines et que le suivi soit flou, or il faut s'assurer que l'enfant a poursuivi son travail scolaire et n'a pas connu de traumatisme, ni d'autre problème. Les référents enfants, certifiés, remettraient leur rapport à Thalie pour renforcer les liens entre le centre médical, la production et la Drieets. Cela impliquerait sans doute d'y consacrer des moyens. J'ai été surpris par le faible prix de la visite médicale – 30 euros environ. Lorsqu'un film coûte 3 ou 10 millions, il devrait être possible de financer une meilleure prise en charge.

S'agissant de la formation, il reste des angles morts. La certification constitue une piste, mais il faudra prendre en considération la situation des petits conservatoires, dont les professeurs ne sont pas tous professionnels. Certaines structures associatives posent d'ailleurs des problèmes, en particulier une située dans les Hauts-de-Seine, subventionnée à hauteur de 1,6 million par an. Nous avons reçu à son sujet des témoignages terrifiants, mais son statut d'association ne nous permet pas d'y effectuer un contrôle sur place et sur pièces. Que pourriez-vous faire ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les castings constituent un danger pour les enfants, qui ne sont pas encore dans une relation de travail : la responsabilité du producteur ne s'exerce pas. Comment sécuriser ce moment ?

**Mme Rachida Dati, ministre.** Durant le tournage, le responsable enfants contrôle tout – conditions psychologiques et de travail, scolarité. S'il a fait son travail, il ne lui sera pas difficile de rédiger un rapport de fin de tournage.

S'agissant du suivi, c'est plus compliqué. On pourrait imaginer faire suivre certains enfants dans les écoles, lorsque des cas de maltraitance, par exemple, ont été relevés. Mais j'ai toujours peur du dispositif de trop, qui sera inopérant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les responsables enfants ne sont pas encadrés, ils n'ont pas de formation spécifique et aucun registre ne les répertorie. Il faut structurer le dispositif.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Ils pourraient être formés et relever de la protection de l'enfance – j'y suis favorable. Il faut inventorier les carences : formation, encadrement, profil et critères. J'irais plus loin : on pourrait vérifier le casier judiciaire. Je suis réservée quant à l'ajout d'un intervenant ou d'un dispositif, mais on peut établir une procédure.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous allons dans le même sens : il faut des accompagnateurs dont la mission soit encadrée. Nous proposons seulement qu'ils rédigent obligatoirement un rapport pour la Driets et pour Thalie, qui disposera ainsi d'éléments pour l'accompagnement psychologique des enfants après la production. En effet, celle-ci est parfois suivie d'une promotion, qui peut constituer un angle mort.

Comment garantir l'honorabilité de ceux qui interviennent auprès des enfants ? Nous avons évoqué le cas d'un adulte qui, condamné pour des faits commis dans une maîtrise, est allé travailler dans une autre. Les dirigeants des structures, parfois associatives, sont très démunis. Ils pourraient demander aux services préfectoraux de consulter le bulletin n° 2 du casier judiciaire (B2). Dans le monde du sport, les associations qui accueillent des enfants sont agréées par les fédérations. C'est plus compliqué dans le secteur culturel, alors que les risques sont les mêmes.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Je l'ai dit, je suis favorable à la rédaction d'un rapport.

S'agissant de l'honorabilité, les collectivités ont accès au B2. La situation est comparable à celle de l'embauche d'une société de sécurité pour la surveillance d'un site sensible : tout est scanné. Je suis même surprise que cela ne relève pas de l'évidence. Je vais sortir de mon rôle : la protection de l'enfance constitue un angle mort. Dans les problèmes relatifs aux mineurs, la délinquance est minoritaire, elle ne représente que 5 % des cas – tout le reste, c'est de la maltraitance d'enfants. Je suis favorable à toute mesure à même de protéger les enfants. Je peux instaurer ce dispositif de contrôle, ou au moins le défendre avec vous, si vous décidez de l'adopter. Certains exprimeront des réserves en avançant que cela ferait de la condamnation un bannissement mais, pour moi, la protection de l'enfance prime.

Les membres du secteur associatif, comme chacun, peuvent faire un signalement au procureur, s'ils découvrent un délit, un crime, même un dysfonctionnement. Le problème, c'est que beaucoup l'ignorent. D'autre part, les associations perçoivent souvent des subventions de l'État ou des collectivités, ce qui permet indirectement de les contrôler. Normalement, elles remettent un rapport d'activité. Lorsque j'étais garde de sceaux, je l'avais exigé de celles qui intervenaient dans le cadre de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) : nous avons découvert que certains éducateurs et animateurs n'étaient pas bien placés pour intervenir auprès de mineurs en voie de réinsertion. Le rapport doit bien être obligatoire ; il faut faire en sorte de contrôler ce qui se passe.

Il n'y a pas de responsable pour les enfants dans le spectacle vivant, lacune qu'il faudra combler en rendant obligatoire la présence d'une telle autorité.

Un processus de certification de qualification sera délivré à partir de cette année dans le domaine de la formation professionnelle.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Au fil des auditions, nous nous sommes aperçus que les positions de pouvoir étouffaient les affaires. On parle souvent de libération de la parole, mais ce phénomène est bien amorcé. En revanche, il est difficile de contester un chef de chœur ou un directeur de structure car il détient un pouvoir : comment faire en sorte que celui-ci ne soit pas totalitaire ?

La détention d'un mandat à vie pose problème car elle implique la jouissance d'un pouvoir à vie. Comment parvenir à ce qu'une personne dans cette situation soit un justiciable comme les autres ? Le talent artistique apparaît comme un bouclier efficace qui confère une immunité et qui écarte la parole des victimes.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Là est en effet tout le sujet. J'ai connu beaucoup de gens qui se décernaient des certificats d'absolution et se montraient choqués quand d'autres étaient mis en cause.

Quand vous venez d'un milieu social défavorisé et que quelqu'un de votre entourage connaît des difficultés, tous vos proches sont dénigrés : tout le monde est englobé dans un jugement dépréciatif. Un artiste accusé de violences sera, lui, excusé au nom de son art et son entourage ne sera pas éclaboussé par les rumeurs. L'agression devient presque une performance artistique. Quand un homme n'appartient pas à ce milieu ni à un cercle de pouvoir, on dit de lui qu'il est un violeur, un agresseur, une racaille. Nous avons été trop longtemps complices de cette différence de traitement, qui perdure.

Certains n'osent pas parler. Nous n'avons pas le courage de qualifier les pétitions de soutien aux agresseurs de honteuses, alors qu'elles représentent une complicité de crime ou de délit pour ne pas dire une association de malfaiteurs. Si nous disions cela, tout le monde nous tomberait dessus : même un responsable public qui ferait un tel commentaire serait vertement critiqué. C'est pourtant la responsabilité de chacun de qualifier un crime de crime et un délit de délit. Ce n'est pas un sujet juridique : l'histoire du trousseage de domestique n'a choqué personne, mais si j'avais prononcé cette phrase sur un plateau de télévision, on aurait dit qu'une telle remarque n'était pas étonnante compte tenu de mon milieu social d'origine.

Un metteur en scène a déclaré que l'art lui permettait de se désinhiber, mais un tel processus ne devrait jamais se déployer au détriment des autres ! Magistrats, j'ai rencontré des majeurs qui m'ont expliqué que le mineur avec lequel ils avaient noué une relation était consentant. Or la personne majeure doit poser des limites.

Il n'y aura pas de réponse à votre question tant que la société restera inégalitaire et que l'État de droit ne s'appliquera que pour certains.

Le ministère de la culture s'y connaît en matière de mandats à vie, lesquels représentent en effet un cadenas. Il faut évoluer, de même qu'il convient de renouveler les conseils d'administration dont la permanence m'a surpris : ce sont toujours les mêmes personnes qui sont désignées, allant d'un conseil d'administration à l'autre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Exactement. Ce phénomène est un pilier de l'entre-soi.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Absolument. Une personne nommée, *a fortiori* à vie, trouvera toujours des circonstances atténuantes à celui qui l'a aidé à obtenir sa situation.

Lors de ma première rencontre avec les organisations syndicales du ministère, une responsable de Sud, qui lutte contre les inégalités et les discriminations, m'a dit que j'étais la seule à représenter la diversité dans les réunions. Il conviendrait d'affaiblir la reproduction sociale de la catégorie au pouvoir. Regardez les processus de nomination au ministère de la culture, notamment dans les conseils d'administration des établissements publics.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** La conciliation entre une profession artistique et la vie familiale est un sujet important pour les femmes.

Médine dit dans l'une de ses chansons « C'est jamais pour nos frères qu'on sépare l'œuvre de l'homme. Allez-vous traiter MHD comme vous avez traité Cantat ? » Ces paroles font écho aux propos que vous venez de tenir. Nous avons tenté, dans cette commission d'enquête, de nous pencher sur le croisement des discriminations, car nous avons rencontré

les violences sexistes et sexuelles bien sûr, mais également les violences racistes. Regardez le traitement réservé à Aya Nakamura à la cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques ou celui infligé à Ebony : les femmes subissent des discriminations de plusieurs natures. Comment articuler la politique menée au ministère de la culture en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes avec la lutte contre les discriminations et pour la diversité ?

Quand il s'agit de Depardieu, de Poivre d'Arvor, de Morandini ou d'Arthur, on sépare l'homme de l'artiste ou du journaliste, mais quand une personne est issue des classes populaires ou est identifiée comme musulmane ou arabe, la suspicion se propage bien plus facilement – vous avez d'ailleurs participé à ce mouvement la semaine dernière à l'encontre de Merwane Benlazar.

Une évolution s'est produite ces dernières années dans la prise de conscience des VSS. Une affaire, qui date de quelques années, a défrayé la chronique dans votre ministère : un fonctionnaire a administré pendant dix ans des diurétiques à plus de 250 femmes qu'il recevait pour un entretien d'embauche. La justice a été rendue, mais comment le ministère peut revenir sur ce cas pour mettre à jour les responsabilités de chacun ? Je ne cherche pas à poursuivre des gens, mais il faut savoir pourquoi aucune alerte n'a été lancée. Je me plais à croire qu'une telle chose ne serait plus possible aujourd'hui : partagez-vous ce sentiment ? Tout n'est pas réglé, mais les défaillances de l'époque ne pourraient plus se produire : il me semble que les victimes ont besoin d'entendre ce message d'optimisme.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Il faudrait créer une commission d'enquête sur les sujets que vous venez d'évoquer, car ils dépassent largement le champ de la culture.

Certaines personnes collent à d'autres un déterminisme à vie en fonction de leur catégorie sociale. Quand j'ai rencontré Sandrine Rousseau, nous étions toutes les deux piétinées et on disait que nous en rajoutions. Je n'ai aucune collusion avec les journalistes – je peux même parfois être trop directe ou réagir avec un excès de véhémence – et je sais quels articles ils écrivaient sur Christine Lagarde, Michèle Alliot-Marie ou Nathalie Kosciusko-Morizet et ceux qu'ils publiaient sur moi. En ce qui me concerne, ils faisaient état de détails très précis. Au bout d'un moment, je pensais avoir fait mes preuves – je n'ai d'ailleurs jamais été prise en défaut sur le fond des dossiers –, mais la compétence compte peu par rapport à la remise en cause permanente de la légitimité, question qui renvoie à celle des discriminations, donc aux inégalités. J'ai découvert encore récemment que certains journalistes avaient demandé à des confrères, dans le cadre de la préparation d'un documentaire, de rencontrer l'un de mes frères et l'un de mes cousins qui connaissent des difficultés pour leur proposer de l'argent en échange de témoignages à charge contre moi. Ces pratiques sont-elles utilisées contre quelqu'un d'autre ? Est-ce normal que je doive batailler pour que ma fille ne soit pas ennuyée et ne soit pas l'objet d'investigations sur ses fréquentations ? Est-ce normal que des journalistes se rendent au Maroc ou en Algérie pour enquêter sur ma « vraie vie » ? Au bout d'un moment, je me suis dit que j'allais créer une légende !

Ce que vous dénoncez est valable pour les femmes politiques et pour une certaine catégorie de la population. La différence de traitement entre MHD et Bertrand Cantat est réelle, en revanche, nous avons été nombreux, au sujet des affaires de Patrick Poivre d'Arvor, à dire qu'un crime était un crime. Certains mettent en avant le contexte des faits, pourtant le viol et l'agression sexuelle étaient pénalement réprimés dans les années 1980. La justice aurait pu se saisir de ces crimes, car ceux-ci étaient connus, du moins de ceux qui détenaient le pouvoir. Je continuerai à mener ce combat, même si celui-ci cause des dégâts collatéraux pour les proches : cette lutte n'est pas encore gagnée malgré l'ensemble des dispositifs déployés.

L'honorabilité et la réhabilitation sont liées : une personne définitivement condamnée et ayant purgé sa peine a-t-elle le droit de reprendre son métier ? Dans le domaine culturel et du spectacle, Christopher Miles m'a convaincue qu'un artiste – ce milieu passant son temps à donner des leçons du matin au soir, y compris sur l'exemplarité – devait renoncer à reprendre l'activité qui l'a exposé et l'a rendu connu mais qui a également constitué l'arme par destination de la commission d'actes délictueux. Ce débat est important. Je suis ouverte à toutes les positions et n'ai pas d'avis totalement tranché, mais je vous rejoins sur l'attention portée au déterminisme des conditions sociales et aux discriminations – très peu de personnes s'intéressent au sujet.

Je vois ici Raphaël Arnault qui hier, à l'occasion de la question au gouvernement d'une de ses collègues, m'a ramenée à des thèmes différents. Il y a en effet des choses que l'on ne pardonnera jamais à certaines personnes quoi qu'elles fassent. Certains ont pris le prétexte d'une chronique d'un humoriste pour lâcher ce qu'ils avaient au fond d'eux-mêmes : c'est contre cela qu'il faut lutter. Pour ce faire, il faut défendre l'État de droit, auquel je crois. Il est certes imparfait et on peut parfois avoir l'impression de vivre dans une république bananière, mais notre engagement politique sert à rappeler les principes pour lesquels nous nous battons, au gouvernement ou ailleurs. Nous devons mener ensemble ces combats, car nos positions sont contestées.

S'agissant de la situation particulière de l'agent du ministère de la culture, les victimes ne travaillaient pas au ministère, ce fonctionnaire se servant de son poste pour les recevoir. J'ai décidé qu'elles seraient prises en charge et indemnisées.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À la tête du ministère de la culture, vous pouvez changer les choses. Puisque vous avez conscience des discriminations de classe, de race et du sexisme, vous pouvez lutter contre l'entre-soi et ébranler les positions de pouvoir. Je ne doute pas que M. le rapporteur vous interroge à ce propos.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La question de l'origine est particulièrement importante dans le monde de la culture et elle recouvre même l'extraction provinciale : le monde de la culture étant assez parisien, il n'est pas toujours aisé d'y entrer lorsque l'on ne vient pas de la capitale.

Nous avons rencontré les équipes de l'école Rognoni, située dans le cinquième arrondissement de Paris. À moyens constants, cette école, unique en France, permet à des enfants de réussir leur parcours scolaire et de cultiver leurs talents dans les domaines artistique ou sportif. Ne pourrait-on pas implanter ce type de collège partout dans le pays ?

De l'avis des personnes que nous avons auditionnées – jeunes acteurs et actrices comme comédiennes très installées, techniciens et techniciennes –, dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel, le sexisme est massivement présent et les règles élémentaires du droit du travail comme le cadre juridique relatif aux VSS sont méconnus. Cela peut aller jusqu'à la mise en danger au motif de faire une bonne image. Ne faudrait-il pas prévoir des modules consacrés au droit du travail et au droit en général dans toutes les écoles publiques d'art ? Un rappel des règles semble aussi s'imposer au sein des formations qui commencent à s'organiser sur les lieux de tournage.

Des comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) ont été installés pour le cinéma et pour l'audiovisuel. Convient-il de les renforcer ? Vous paraît-il nécessaire d'en constituer pour les secteurs du spectacle vivant et de la musique ?

Les inspecteurs du travail ont du mal à contrôler les conditions de travail pendant les tournages car, bien souvent, ils ignorent où ils ont lieu. Que pensez-vous d'un registre dans lequel seraient obligatoirement indiqués les lieux et les horaires et notifiés les éventuels changements ?

**Mme Rachida Dati, ministre.** Je suis favorable à des CCHSCT de branche comme à des registres de lieux de tournage, sujet sur lequel travaille le CNC.

Quant aux écoles nationales de formation aux métiers artistiques, elles sont en effet très peu nombreuses. Je cherche à ouvrir l'accès aux écoles nationales d'architecture, marquées par une forte reproduction sociale – l'existence d'un concours n'implique nullement que tout le monde ait la possibilité de le présenter. Nous nous attachons à doubler le nombre des classes préparatoires publiques aux écoles d'art car les prépas existantes sont avant tout privées et très onéreuses. Nous nous appuyons aussi sur les écoles qui n'exigent pas de conditions de diplôme, et là je dois préciser que cela ne signifie en rien que les gens qui y postulent n'ont rien fait. Nous constatons que des personnes très qualifiées ne peuvent accéder à certains métiers ou certains secteurs. Les artistes que je reçois, qu'ils commencent leur carrière ou qu'ils soient confirmés, me disent d'ailleurs tous que les structures de décision et de pouvoir sont très fermées. Je peux vous dire que La CinéFabrique, école nationale supérieure de cinéma, implantée à Marseille et à Lyon, permet à tous ses élèves, de profils très divers, de trouver un emploi. Quant à l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son, la Fémis, le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) qu'elle vient de signer avec le ministère comporte un volet consacré à la démocratisation de son recrutement, objectif que je tiens à inscrire de manière générale dans toutes les formations.

La direction générale de la formation et de l'enseignement, qui devrait être opérationnelle avant l'été au sein du ministère, pourrait constituer un lieu ressources pour la formation au droit du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nadège Beausson-Diagne, lors de son audition dont je vous invite à prendre connaissance du compte rendu tant elle était forte, a préconisé des quotas pour assurer la diversité. Opposer l'argument de l'interdiction des statistiques ethniques serait selon elle d'une grande violence : point n'est besoin de tels éléments pour constater qu'il y a une prédominance blanche. Quel est votre point de vue sur cette question ?

**Mme Rachida Dati, ministre.** Je connais bien Nadège Beausson-Diagne avec laquelle j'échange sur ces questions depuis très longtemps, ce qui montre bien l'absence d'avancées. Je suis surtout favorable à la prise en compte des critères sociaux, raison pour laquelle j'encourage l'ouverture à la diversité des conditions sociales d'origine et des parcours dans les formations. Certes, les métiers de la culture sont des métiers d'apparence. France Télévisions a commencé à se saisir de cet enjeu dans sa programmation – on avait d'ailleurs reproché à Mme Ernotte sa phrase sur les « hommes blancs de plus de 50 ans ». Si on choisit le critère de la couleur de la peau, qu'en faire ? Blanc, noir : dans quelle catégorie me met-on, par exemple ? Reste qu'il est important pour prendre la mesure du manque de diversité. Cela se vérifie au sein même du ministère de la culture, qui est parmi les plus fermés, contrairement à ce que je pensais, la culture paraissant synonyme d'ouverture, de refus des préjugés et de la discrimination. Un même constat peut être fait à l'Opéra de Paris dont l'orchestre est caractérisé par une forte reproduction sociale, liée aux spécificités du métier.

Je ne sors pas mon joker, je vous dis seulement que sur certains sujets, il m'arrive le lundi de pencher pour telle solution parce que j'ai vu des choses scandaleuses et le mardi, de me demander si elle peut vraiment fonctionner.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comptez-vous diligenter une étude sur cette question ?

**Mme Rachida Dati, ministre.** Quel critère retiendriez-vous ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il s'agirait de prendre en compte la diversité de manière générale. Quand l'académie des César a fait l'objet d'accusations après l'attribution du César du meilleur réalisateur à Roman Polanski, elle a procédé à une refonte de sa composition pour s'ouvrir à une plus grande diversité de profils. Quand on veut, on peut.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Je veille à la diversité dans toutes les nominations et renouvellements qui me reviennent. Je fais plus attention d'ailleurs que lors des premiers mois où j'avais tendance à signer rapidement les documents. Je prends mon temps désormais : je demande des précisions sur la manière dont la sélection a été opérée et sur les parcours des candidats. Il importe d'assurer la plus grande transparence possible. C'est ainsi que la nomination à la présidence du CNC a donné lieu à des auditions préalables devant une commission auxquelles chacun pouvait se présenter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour le CNC, on peut tout de même trouver quelque contradiction à ce que ce soit la candidature de votre directeur de cabinet qui ait été retenue.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Je suis très à l'aise pour vous répondre sur ce point. Je n'ai pas à entraver les ambitions des uns et des autres. Gaëtan Bruel est jeune et avait les qualités pour prétendre à ces fonctions ; quand il m'a fait part de son intention de postuler, il m'a bien précisé qu'il souhaitait passer l'audition. Cela a été fait en toute transparence : les auditions ont eu lieu devant la commission que j'évoquais et je ne me suis même pas mêlée de sa composition. Je ne voudrais pas qu'on me reproche ce que je reproche aux autres. Il est vrai que très peu de femmes ont postulé, ce qui correspond à un phénomène général pour les postes à responsabilité.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Certaines universités, en Suisse notamment, ne procèdent aux nominations que si la parité est atteinte parmi les candidats.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Lorsque j'étais garde des Sceaux, je m'étais inquiétée du fait que les postes à responsabilité dans la magistrature, majoritairement féminine, étaient occupés par des hommes : parmi les procureurs généraux et les premiers présidents, il n'y avait que 2,5 % de femmes. J'avais donc demandé au directeur des services judiciaires de me proposer des profils de femmes. Qu'ai-je alors constaté ? On me faisait remarquer qu'il n'y avait aucun risque à nommer telle femme car elle était à six mois de la retraite ou alors on me présentait des profils par défaut en soulignant qu'il fallait procéder rapidement à la nomination. Je n'ai pris aucune décision tant que la parité n'était pas atteinte. Vous pouvez observer les résultats de cette politique : les femmes qui occupent aujourd'hui de hautes responsabilités dans la magistrature ont été nommées à cette époque.

J'ai également créé une classe préparatoire intégrée à l'École nationale de la magistrature, ce qui a contribué à réduire les inégalités sociales en son sein – rappelons que ses promotions ne comptaient que 5 % d'enfants d'ouvriers.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Une autre solution consiste à nommer en alternance un homme et une femme.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Doit-on figer une telle règle ? Nous savons que les décisions dépendront toujours de la volonté de la personne qui nomme.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Venons-en aux scènes d'intimité. Que pensez-vous de la proposition de rendre obligatoire la présence d'un coordinateur d'intimité si l'un des comédiens le souhaite ?

Faut-il exiger qu'il y ait davantage de précisions dans le contrat sur ce qui va être demandé à l'acteur ou à l'actrice pour éviter toute mauvaise surprise ? Les scénarios se contentent parfois de mentions vagues comme « ils font l'amour ». Cette question se pose aussi pour le spectacle vivant. Rappelons-nous ce qui s'est passé lors des représentations de l'opéra *L'Inondation* à Rennes : la soprano a profondément souffert de l'absence de coordination des scènes d'intimité et le baryton, son partenaire sur scène, a ensuite arrêté sa carrière, double gâchis dramatique.

Enfin, je vous soumettrai une proposition qui agacera sans doute profondément les réalisateurs et les producteurs : pensez-vous que les comédiens devraient avoir la possibilité de valider les images montrant leurs parties intimes ?

**Mme Rachida Dati, ministre.** La présence de coordinateurs d'intimité s'est généralisée et c'est une bonne chose. Pour les scènes de nudité, j'estime que les personnes filmées doivent pouvoir donner leur avis avant même l'étape du montage. La question est de savoir si le CNC doit émettre des recommandations à ce sujet.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je termine mes questions par les assurances. Sur les tournages, nous savons que les personnes concernées éprouvent des réticences à dénoncer certains faits de crainte de casser le film. La clause d'assurance permettant d'indemniser jusqu'à 500 000 euros l'interruption de cinq jours de tournage en cas de survenue de VSS n'est proposée que par quelques compagnies d'assurances. Doit-on aller plus loin en travaillant avec les assureurs, notamment en la rendant obligatoire ? Ne pourrait-on imaginer que les frais liés à cette clause soient intégrés parmi les dépenses que les sociétés de production sont autorisées à déduire de leur imposition au titre du crédit d'impôt audiovisuel ?

**Mme Rachida Dati, ministre.** Cette clause instaurée en 2021 n'a encore jamais été utilisée. Est-ce parce que le besoin ne s'en est pas fait sentir ou parce qu'elle est inadaptée ? Toujours est-il que je suis favorable à ce qu'un travail soit engagé avec les assureurs pour la revoir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie, madame la ministre, pour toutes vos réponses. Nous vous poserons éventuellement par écrit des questions complémentaires.

**Mme Rachida Dati, ministre.** Il s'agit d'un enjeu structurant de notre société et je me tiens à votre disposition pour préciser certaines choses et même pour aller plus loin en travaillant sur certains dispositifs. Vous avez peut-être aussi des suggestions à nous soumettre s'agissant de la future direction générale de la formation et de l'enseignement, notamment de ses missions. Le chantier est vaste, il n'y avait même pas de cartographie des écoles de formation artistique lorsque je suis arrivée au ministère.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Sachez, madame la ministre, que nous avons bien entendu les réponses favorables que vous avez apportées à nos propositions. D'autres suivront dans le rapport, dont la publication est prévue pour avril, et nous comptons sur votre soutien en vue de l'adoption d'une loi-cadre.

\*

\* \*

**71. Table ronde, à huis clos, réunissant M. Jean Dujardin, acteur, réalisateur et producteur, M. Gilles Lellouche, acteur et réalisateur, M. Pio Marmaï, acteur, et M. Jean-Paul Rouve, acteur et réalisateur (lundi 10 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous recevons quatre comédiens qui comptent dans le cinéma français.

Vous avez tous été à l’affiche d’importantes productions audiovisuelles ou cinématographiques, parfois derrière la caméra pour certains d’entre vous, comme réalisateurs.

Vos filmographies sont trop longues pour être rappelées ici, mais vous jouez un rôle central dans l’écosystème qui nous occupe. Des films se montent entièrement sur vos noms, ce qui vous donne une responsabilité particulière sur un plateau, puisque c’est alors vous qui avez le pouvoir – c’est encore plus le cas quand vous réalisez vous-même. Voilà pourquoi il nous paraît important de recueillir votre point de vue sur la question des violences physiques, morales, sexuelles ou sexistes dans le cinéma et l’audiovisuel.

Quelle a été votre expérience de ces phénomènes ? Mesurez-vous l’impact du mouvement MeToo sur les mentalités et les comportements de vos contemporains ? Que peut-on améliorer pour mieux prévenir ces violences et assurer la libération de la parole quand elles surviennent ?

Vous avez requis le huis clos afin de préserver votre image, ce que nous pouvons comprendre compte tenu de votre notoriété. Néanmoins, comme cela vous a été indiqué, un compte rendu de cette audition est susceptible d’être publié, en tout ou en partie, sur le site de l’Assemblée nationale.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d’enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(MM. Jean Dujardin, Gilles Lellouche, Pio Marmaï et Jean-Paul Rouve prêtent successivement serment.)*

**M. Pio Marmaï, acteur.** Je vous remercie de m’avoir convié. Il est important que nous prenions la parole et que nous participions à ces travaux, afin de trouver une orientation plus saine et plus intelligente, pour pouvoir faire notre travail de manière plus simple.

**M. Gilles Lellouche, acteur et réalisateur.** Cette rencontre est nécessaire ; j’espère que nos témoignages vous éclaireront.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Au cours des nombreuses auditions que nous avons menées, nous avons reçu de nombreuses actrices qui nous ont expliqué que, depuis le début de leur carrière, elles subissaient des faits qui ne relevaient pas du cadre normal des relations de travail. Par exemple, certaines ont été mises en danger sur un tournage en vue de capter la bonne image. D’autres ont été victimes de sexisme « ordinaire », voire d’agressions, de la part de réalisateurs et de techniciens. Il nous paraît intéressant de recueillir le point de vue d’hommes sur ce sujet.

Avez-vous suivi une formation sur les violences sexistes et sexuelles – VSS – dans le cadre de vos études ? Si tel n'a pas été le cas – ces formations étaient moins développées auparavant –, cela vous a-t-il manqué ? Estimez-vous qu'elles pourraient être utiles ?

Avez-vous réfléchi au milieu dans lequel vous travaillez et aux relations qui y existent, marquées par la domination de l'auteur et les droits qu'il s'octroie, au-delà du cadre du droit du travail ? Avez-vous été témoins de telles relations ?

**M. Gilles Lellouche.** J'ai suivi des cours de théâtre de 1992 à 1996 ; ces questions n'y étaient pas du tout soulevées. Certains professeurs usaient même de leur pouvoir et de leur charme auprès de jeunes comédiennes. C'était une autre époque.

Le mouvement MeToo nous a évidemment alertés. Mais dans notre parcours, comme jeunes acteurs qui jouaient des rôles mineurs, nous avons déjà subi de la part de producteurs, de réalisateurs ou de réalisatrices des violences morales ou psychologiques et des abus de pouvoir qui n'étaient pas invivables, mais relevaient de la petite humiliation quotidienne. La prise de conscience collective s'est ainsi faite au fil des années, non pas avec le pouvoir que nous avons acquis, mais plutôt grâce au courage de certaines personnes qui ont osé parler – sans être des « rapporteurs ».

Par une amie actrice, j'ai été au courant de situations abjectes. Un réalisateur, pour préparer une scène d'amour, lui a demandé de venir dans son bureau et de se mettre toute nue pour qu'il sache comment la filmer. Elle avait 26 ans. Elle en a été traumatisée, elle a refusé et le réalisateur lui a fait vivre un enfer pendant tout le tournage, des violences physiques et psychologiques. Il produisait également le film, ce qui était un gros problème. Je l'ai appelé, cela n'a eu aucun écho, il s'en foutait complètement, il n'avait aucune crainte. Et moi, j'avais 31 ans et je n'en étais pas là où j'en suis aujourd'hui.

C'est la première fois que j'ai été alerté sur ce que les actrices pouvaient subir dans le cinéma français. Ensuite, beaucoup de témoignages de mes copines actrices et d'autrices avec lesquelles j'ai travaillé m'ont fait comprendre que c'était commun, voire banal, hélas.

Heureusement qu'il y a eu une prise de conscience collective ; il n'est plus possible pour quiconque de ne pas se sentir concerné.

**M. Jean-Paul Rouve, acteur et réalisateur.** Je suis entièrement d'accord avec Gilles.

Dans les cours, les filles et les garçons sont dans un rapport d'égalité, jouent ensemble. Ensuite, je commence en jouant dans des séries télé et là, je vis l'humiliation dont a parlé Gilles, celle du dixième rôle, maltraité par la réalisatrice. Je ne peux rien faire, rien dire, sinon je risque d'être délogé. En même temps, ça m'a construit. Ça fait réfléchir à ce qu'on fera si un jour on a ce pouvoir. Parce qu'il ne s'agit de rien d'autre que de pouvoir, et le pouvoir existe partout, sur un plateau de cinéma comme à l'hôpital – ma mère, qui était secrétaire médicale, me racontait les comportements des médecins envers les infirmières ; j'ai plus souvent entendu ces récits à propos de ces métiers que du cinéma.

En tant qu'homme, je savais ; je me disais « il y a des mecs qui sont lourds, qui draguent les meufs, etc. », mais je ne pensais pas que c'était à ce point-là.

Pour l'un de mes films en tant que réalisateur, j'appelle l'actrice retenue pour lui indiquer qu'elle jouera le rôle principal. On déjeune ensemble près de chez moi, puis je lui propose de venir prendre un café à la maison pour lui montrer où j'habite. Elle a accepté, mais

pendant le tournage, elle m'a avoué qu'en tant que femme, elle avait hésité à venir. J'ai été très surpris, je n'y avais pas pensé. C'est vrai que ce n'est pas une amie, quelqu'un que je connais depuis longtemps. J'ai compris que les femmes ont toujours cette possibilité en tête. Ça doit être super dur !

Nous, les comédiens, on sait qu'un metteur en scène nous choisit uniquement parce qu'il a envie de travailler avec nous. Mais une comédienne qui débute doit se demander chaque fois pourquoi elle a été choisie, si ça ne cache pas quelque chose de malsain.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'actrice en question n'est pas une comédienne qui débute, c'est une grande actrice.

**M. Jean-Paul Rouve, acteur et réalisateur.** C'est vrai ; pourtant, elle a encore cet avertisseur qui s'allume dans sa tête.

À part ça, les histoires que j'ai entendues ne concernaient pas les tournages, mais, souvent, les castings. Par exemple, Marina Foïs est un jour revenue en larmes d'un casting : « Je suis tombée sur un malade ! » Elle est allée tout de suite voir la police.

Le mouvement MeToo et la libération de la parole ne répareront malheureusement pas les personnes qui ont souffert, mais maintenant, quelqu'un qui serait susceptible d'aller sur ce terrain avec une comédienne va y réfléchir à deux fois. Je l'espère, en tout cas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Puissiez-vous avoir raison.

**M. Jean Dujardin, acteur, réalisateur et producteur.** Mon pedigree est différent de celui de mes collègues. À 24 ans, j'ai commencé à me produire dans des bars et des cafés-théâtres – il était hors de question que je retourne à l'école pour apprendre la comédie. Très vite, j'ai pu jouer dans la série à succès *Un gars, une fille*, dont j'ai partagé l'affiche, pendant quatre ans, avec Alexandra Lamy.

Je n'ai passé qu'un seul casting, pour cette série, que j'ai réussi. Je n'ai donc pas été vraiment témoin ou au courant de faits survenus pendant des castings. Quand c'était le cas, il n'y avait pas eu de violences sexuelles à proprement parler, plutôt des manœuvres d'intimidation. Par exemple, on vous dit « vous ne pourrez pas faire ce métier » – on l'a dit à Alexandra Lamy – ou on vous fait repasser le casting pour confirmation. Nous en parlions souvent ensemble ; c'est ça, vivre avec une comédienne, et c'est difficile aussi : « Pourquoi, toi, tu as des ouvertures, pourquoi on te propose des projets ? »

C'est surtout ça que je ressentais : pourquoi est-ce qu'on n'offre pas des rôles plus importants aux femmes, pourquoi les réalisatrices n'ont-elles pas de plus gros budgets, ce qui leur permettrait de faire plus d'audience ? La question est toujours d'actualité, même s'il y a plus de femmes réalisatrices en France – Audrey Diwan, Mélanie Laurent, Justine Triet... – qu'aux États-Unis.

Le mouvement MeToo a eu un début fracassant. C'était nécessaire. Au début, j'ai eu le sentiment que ça commençait mal, mais il ne pouvait pas en aller autrement : il fallait taper fort pour que la parole soit entendue, ce qui est encore le cas. On ne dit plus ce qu'on disait il y a dix ou quinze ans et on ne le dira plus non plus dans dix ans. Les choses évoluent, tout le monde est au courant de ce qui se passe.

Le stage VHSS – violences et harcèlement sexistes et sexuels – permet d’identifier une phrase sexiste et une violence. C’est utile, parce qu’on n’a pas encore les réflexes. Cela étant, j’ai le sentiment que le réflexe sexiste, lui, et la phrase lourde tendent à disparaître.

**M. Pio Marmai.** J’ai étudié dans une école privée de formation d’acteurs puis j’ai suivi un cursus plus approfondi au sein d’une école nationale supérieure d’art dramatique. J’ai fini mes études il y a une vingtaine d’années. À aucun moment mes camarades comédiennes ou comédiens et moi n’avons été sensibilisés à ces questions de malaise touchant à la sphère privée ou d’agressions.

Un ou deux professeurs avaient des comportements toxiques que mes camarades comédiennes ne savaient pas comment gérer. Ce n’était pas très clair, mais on en parlait un peu. Il s’agissait de comportements très isolés, dans l’enseignement public comme privé. Lors de tournages de films, j’ai entendu parler de certaines choses, mais je n’ai jamais observé de comportements toxiques, en tout cas à dimension physique. Les enjeux de pouvoir qui existent dans ce milieu favorisent les déviances ; j’y suis sensible.

Le mouvement MeToo était plus qu’indispensable : il faut bien que nous puissions travailler sainement pour fabriquer les choses géniales que nos métiers permettent de créer. Il faut donc beaucoup de clarifications, et il faut y veiller ensemble. C’est pour ça que nous sommes là.

Avec le recul, je ne me rendais pas vraiment compte – je l’ai regretté –, mais je sentais, dès ma formation, que certains comportements étaient déviants – on entendait par exemple parler de mains baladeuses.

**M. Gilles Lellouche.** À mon époque, non seulement il n’y avait pas de formation, mais il n’était pas même fait allusion à ce qui allait arriver dans nos vies d’actrices et d’acteurs. Les professeurs ne nous mettaient pas du tout en garde, peut-être parce que les professeurs de théâtre n’ont pas forcément l’expérience du terrain – certains en restent plutôt à la théorie. Jamais on ne nous a alertés sur les dangers qui surviennent lors des castings ou dans le quotidien d’un tournage qui dure dix jours ou deux mois. Il y a quelque chose à faire dans le cadre de la formation, qu’elle soit publique ou privée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons entendu des femmes artistes et techniciennes : elles décrivent des violences non pas accidentelles, mais récurrentes. Elles nous ont fait part d’épisodes nombreux de harcèlement moral ou sexuel et de violences sexuelles. Avez-vous, au cours de votre carrière, subi des violences sexistes et sexuelles ou du harcèlement moral ? Avez-vous été formés aux VHSS ?

**M. Jean Dujardin.** On doit désormais suivre cette formation lorsqu’on a, je crois, au moins 25 % des répliques d’un film. Je commence un film le 31 mars, je viens donc d’en suivre la première partie ; j’assisterai à la seconde le 19 mars avec toute l’équipe.

**M. Jean-Paul Rouve.** Je ne connaissais pas cette formation, je suppose que je la suivrai avant mon prochain tournage – ce qui est très bien.

Bien sûr, j’ai connu du harcèlement moral, mais ce n’est pas inhérent à notre métier. Quand vous êtes caissière à Carrefour, c’est pareil, c’est même bien plus dur : une comédienne qui tombe sur un mec relou le supportera un mois ou deux ; une caissière, trente ans. Comment faire quand vous êtes caissière et que vous gagnez le smic ? C’est compliqué de dire que votre patron vous harcèle. Pour toutes les jeunes femmes concernées, ça doit être très difficile.

Je n'ai jamais rien vu sur un plateau. Une fois, une maquilleuse m'a raconté un tournage dont le producteur était tellement entreprenant avec elle que dès qu'il arrivait, les techniciens la prévenaient : elle se cachait dans le camion des costumes – mais c'était il y a longtemps, dans les années 1980. Sinon, je ne peux pas inventer, je n'ai jamais vu sur un plateau une situation qui me fasse penser qu'on sortait de la normalité.

Mais j'y ai réfléchi. J'ai fait des séries, des sketches à la télévision, puis des films, surtout des comédies, des films légers. J'ai fait très peu de films d'auteur. J'ai l'impression que ces situations arrivent plus souvent dans le cadre de films où la relation entre le réalisateur et la comédienne est différente, où la vie et le travail se mélangent, où les choses ne sont pas claires : une ambiguïté s'installe, dont la comédienne a conscience, mais elle laisse la distance se réduire, parce qu'elle veut avoir le rôle, parce qu'elle a envie de travailler – c'est un métier difficile. Mais je dis peut-être une énorme bêtise ; en tout cas, ce n'est pas une généralité.

**M. Gilles Lellouche.** Je commence un tournage début avril, je suivrai donc la formation la semaine prochaine.

Oui, j'ai entendu des choses : des maquilleuses m'ont parlé d'acteurs aux mains baladeuses et de réflexions grasses et débiles – c'est assez fréquent.

De mon côté, j'ai vécu une expérience qui ne m'a pas traumatisé mais qui m'a fait réfléchir sur les circonstances dans lesquelles on s'autorise à parler ou à se révolter. Il y a une quinzaine d'années, j'ai tourné un film avec une réalisatrice sans voir qu'elle voulait me séduire. Elle était plutôt désagréable durant la première partie de la semaine ; le jeudi et le vendredi, elle devenait plus sympa, parce que le vendredi soir il y avait une fête de fin de semaine ; elle se détendait, les rapports devenaient plus cordiaux. Pendant la fête, elle buvait quatre cocktails quand j'en buvais un, et elle se montrait très, très tactile. Dès qu'elle avait le dos tourné, j'en profitais pour me sauver, parce que ça me soulait. Je ne me sentais pas violemment agressé ; c'était des gestes comme des mains sous la chemise – si j'en faisais autant à une fille, ça ne serait pas normal. Donc je me sauvais, mais ensuite elle se vengeait et je prenais super cher : du lundi au jeudi, elle m'humiliait devant les gens par sa manière de me diriger, en me disant que ce que je faisais était nul, pas drôle, et par une espèce de silence. Cette autorité ne s'exerçait pas seulement à mon endroit ; le tournage a été assez sordide, le silence régnait, personne n'osait la contredire.

Au début, on est comme sidéré, on ne comprend pas bien ce qui nous arrive, on se demande si c'est normal, on se dit qu'on est peut-être nul, qu'on fait mal son travail. Au bout d'un moment, j'ai commencé à associer cette entreprise de séduction au reste et après quand même cinq semaines, je lui ai demandé de ne plus m'adresser la parole – j'ai réglé mon petit problème de mon côté.

C'est la seule expérience de cette sorte que j'aie eue lors d'un tournage. J'ai travaillé avec des réalisateurs plus ou moins désagréables, mais c'est autre chose.

**M. Jean Dujardin.** Je fouille le grenier de ma vie mais je n'ai pas vraiment vécu d'agression sexuelle, d'expérience gênante ou tordue. Comme chacun, j'ai fait des rencontres qui m'ont déstabilisé, notamment avec des agents, quand j'en cherchais un. On vous invite à réfléchir à deux fois à votre idée de devenir comédien ; on vous dit par exemple que votre visage est trop expressif et que cela ne marchera pas au cinéma. J'ai entendu plein de remarques de cette nature mais elles ne m'ont pas dérangé plus que ça ; elles n'étaient pas répréhensibles, elles m'ont même forgé le caractère : elles m'ont aidé à y croire un peu plus. Après, comme je l'ai dit, tout est allé assez vite.

La formation aux VHSS est intéressante à plusieurs titres. On nous demande notamment si on a des idées. Je suppose que c'est aussi l'intérêt de cette commission. Il m'en est venu une. On n'a pas toujours le temps de s'exprimer sur ces sujets, mais il faut le prendre. À chaque début de tournage, à chaque début de semaine, le premier assistant, qui est souvent un personnage rond et éloquent, pourrait rappeler la charte éthique propre au tournage ; il prendrait deux ou trois minutes pour répéter la marche à suivre, ce qu'il faut et ce qu'il ne faut pas faire. Sans prendre beaucoup de temps, ça permettrait à l'acteur de calmer ses vapeurs, au machino d'éviter de balancer une lourdeur à une nana de la régie : ce n'est pas drôle et tout a de l'importance, même une petite phrase. « Oyez, oyez, on a une œuvre à faire et on est toujours déjà en retard, pas question de partir dans le n'importe quoi – gardez vos mains ! »

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les témoignages que nous avons entendus, ceux des actrices en particulier, ont mis en avant la récurrence des faits. La différence avec les vôtres est notable. Il est donc probable que vous soyez passé à côté de certaines situations, il faut que vous en ayez conscience.

**M. Jean-Paul Rouve.** Bien sûr, vous avez raison. C'est ça qui est terrible.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il serait intéressant de charger certaines personnes du bien vivre ensemble. Les tournages sont difficiles, le temps et l'argent sont comptés, il faut faire face aux impondérables : tout le monde peut être tendu, chacun à son poste. Or quand on est tendu, on peut moins bien supporter ce qui n'est pas en soi inadmissible.

Désormais, les formations sont obligatoires à chaque début de tournage, pour tous les membres de l'équipe. Nous avons assisté à plusieurs d'entre elles ; elles vont plutôt dans le bon sens. Une fois généralisées, elles seront très bénéfiques : elles vous donneront conscience du fait que des jeunes femmes ont pu souffrir de choses qui sont restées invisibles de vous.

Certains films comportent des scènes d'intimité. Même quand les comédiens sont par ailleurs réellement en couple ensemble, le reste du plateau les regarde, ce n'est jamais simple. Faut-il systématiser l'intervention d'un coordinateur ou d'une coordinatrice d'intimité pour préparer le plateau et la scène ? Faut-il contractualiser ce qui devra être fait pendant le tournage ? Il arrive que le scénario mentionne seulement « *scène d'amour* ». Le réalisateur doit-il détailler ses intentions ? Faut-il que les comédiens exercent un droit de regard sur les images qui seront diffusées ? Des comédiennes nous ont raconté comment, malgré l'accord qu'elles avaient passé oralement avec le réalisateur, la caméra avait filmé leur entrejambe – jusqu'aux lèvres pour l'une d'entre elles, dont les images se sont même retrouvées dans la bande-annonce.

**M. Pio Marmaï.** Les moments les plus gênants que j'ai connus, ceux lors desquels je me suis senti mal à l'aise ou contraint, sont liés à des séquences de ce genre. J'ai tourné beaucoup de scènes de nu et de relations sexuelles lorsque j'étais plus jeune, quand je travaillais peut-être autrement et que je me moquais un peu du rapport au cadre et à l'image. Un coordinateur ou une coordinatrice peut faire le lien entre le malaise qu'on ressent et la recherche d'image d'un ou d'une artiste, afin de trouver un langage commun. Cela n'existait pas à l'époque. Peut-être pour me protéger, je me disais que je me foutais du résultat, que j'étais à l'aise, que rien ne m'atteignait.

Avec le temps, je me suis rendu compte que je me sentais forcé – si je veux être honnête, c'est ce que j'éprouvais. En effet, on ne peut ignorer la relation de pouvoir : quelqu'un au-dessus de moi me dit de faire ce qu'il me demande, parce que c'est pour le faire qu'il me paie. Soyons précis, je ne me posais même pas encore la question de savoir quelle partie de mon corps était filmée, je parle plutôt de ces passages du scénario où on lit « *ils font*

*l'amour* ». D'ailleurs, cela existe de moins en moins ; les scénarios sont beaucoup plus précis et les coordinateurs d'intimité contribuent à définir ce que l'on va fabriquer ensemble. Je suis donc pour la présence des coordinateurs d'intimité. Cela va dans le sens du rapport que j'entretiens désormais avec les séquences de ce type : j'en discute en amont avec la ou le cinéaste et la ou le partenaire.

Mais je ne me rends pas compte de ce que sera le résultat. Je ne sais pas exactement ce qui sera gardé. Aujourd'hui encore, j'ai du mal à définir ma place d'interprète. Comme les comédiennes avec qui j'ai travaillé, j'éprouve encore des difficultés à dire au cinéaste ou à la cinéaste que j'aimerais voir le résultat : parce que je ne suis pas cinéaste, que je suis un simple exécutant, je n'oserais pas trop le faire. Le coordinateur est indispensable, et son rôle n'est pas d'assurer une simple présence. Je regrette qu'il n'y ait pas eu à l'époque quelqu'un à même de faire le lien entre mon malaise et ce qui se passait, puisque je n'étais pas moi-même capable de le verbaliser. Quand on tape mon nom dans un moteur de recherche, on voit des parties de mon corps – celui d'un mec de 22 ans –, notamment mon sexe : je n'en suis pas fier mais je n'y avais pas réfléchi alors, et je ne pensais pas que cela se passerait ainsi. Tout se faisait un peu comme ça, en se disant que c'est rigolo, mais non, ce n'est pas rigolo. Le coordinateur d'intimité a une fonction indispensable sur le plateau. Il faut poursuivre dans cette direction.

**M. Gilles Lellouche.** Il faut le savoir, 90 % des scènes de nu ou d'amour sont désagréables à faire pour les comédiens et les comédiennes. Je suis totalement favorable, surtout en tant que réalisateur, à l'intervention d'une personne qui les coordonne. Pour ces scènes, il existe une tradition du tournage en équipe réduite, mais si c'est avec quelqu'un dont le regard est malsain, c'est encore pire : il n'y aura personne pour le rapporter.

Je suis pour qu'on légifère en vue d'encadrer tout ça. On pourrait même imposer un story-board, un document exhaustif : on sait tous ce que peut avoir pour conséquences le côté « on improvise autour du cul » – personne ne connaît le fond des fantasmes du réalisateur ou de la réalisatrice. Je le répète, en tant que comédien, je refuse depuis toujours la nudité, par pudeur. D'expérience, je sais qu'on peut tourner des scènes d'amour en restant partiellement habillé. On pourrait imaginer que ça se passe toujours ainsi dans les films dits traditionnels, sauf lorsque la vraisemblance du récit impose de faire autrement.

**M. Jean-Paul Rouve.** Je peux vous parler de mon expérience : j'ai joué dans *Le Consentement*, un film compliqué de ce point de vue. Il n'y avait pas de coordinateur d'intimité. Cela avait été évoqué entre la réalisatrice, la comédienne et moi. La réalisatrice nous a demandé si nous en voulions un. J'ai laissé Kim Higelin, la comédienne, parler en premier ; elle a dit qu'elle n'en avait pas besoin – je précise que la réalisatrice et la comédienne sont très amies, elles se connaissent très bien, ce qui facilite les choses.

Les trois scènes qui pouvaient poser un problème étaient assez détaillées dans le scénario ; il n'était pas juste indiqué : « *Ils font l'amour.* » C'était détaillé, mais jusqu'à un certain point. Nous avons donc fait une réunion toute une après-midi pour préparer ces scènes avec la réalisatrice, la comédienne et le chef opérateur. La réalisatrice avait fait un découpage très précis : on savait exactement quels plans on allait tourner, ce qu'on allait voir et ne pas voir. Je me souviens que Kim a dit qu'elle ne voulait pas d'un plan, et on ne l'a pas fait.

Quand on tourne des scènes de nu, 90 % du temps, on n'est pas nu. Les scènes où on l'était vraiment, c'est surtout moi qui jouais nu parce que j'étais filmé de dos et qu'il ne fallait rien au niveau des fesses. J'avais comme une prothèse collée devant ; évidemment, on évite de toucher l'autre, mais comme ça, si jamais ça arrive, il n'y a pas de contact direct, qui peut être super gênant pour la comédienne mais aussi pour vous, parce que vous ne voulez pas qu'elle pense que vous l'avez fait exprès. Il ne faut pas que ce soit ambigu. Ça s'est

extrêmement bien passé, c'était presque comme des scènes de cascade, où tout est réglé au centimètre près, et ça n'a jamais débordé.

Il faudrait que ça se passe toujours ainsi : « — Tu tournes ceci et cela. — Ça, je ne veux pas. — OK. » Imaginons que, lors du tournage d'une scène, on voie un sexe : si les deux parties ont signé « non », c'est « non ». Je trouve ça normal. Si elles sont d'accord, il n'y a pas de problème ; mais le metteur en scène ne doit pas avoir la liberté de déborder sur l'intimité de l'être humain. Il ne faut pas oublier que nous avons des enfants ; on y pense quand on tourne ce genre de scènes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La question, c'est aussi la limite de votre partenaire de scène, qui n'est pas forcément la même que la vôtre.

**M. Jean Paul Rouve.** Exactement.

**M. Jean Dujardin.** Nous ne sommes pas acteurs tout le temps. Quand on nous voit dans la rue, on voit un souvenir de cinéma, une affiche, mais pas forcément un humain. On ne se dit pas « c'est un père de famille ». Je ne suis pas acteur depuis cinquante-deux ans !

Quand on arrive sur un tournage, c'est inhibant. Par exemple, la veille d'un tournage, je ne dors pas très bien parce que c'est une grosse promesse de jouer, parce que vous avez cinquante personnes autour de vous. Alors imaginez, sur des scènes intimes, surtout pour un pudique comme moi : c'est très difficile. On en parle avec sa partenaire ; il est arrivé que l'une d'elles me propose de prendre un petit shot de vodka, juste pour qu'on puisse avancer. Je lui ai répondu : « Si ça t'aide, il n'y a aucun problème. Qu'est-ce que je peux faire pour toi ? » Concrètement, cela peut consister à cacher son sein avec mon bras. Évidemment, aucun contact, cache-sexe de toute façon, même quand on est filmé de dos. Si on a les fesses nues, on trouve une solution – il manque d'ailleurs un petit gadget, un truc qu'on pourrait mettre facilement. Alors on met une chaussette – je vous donne des astuces ! – parce qu'on n'est pas à l'aise. Qui peut penser qu'on est excité par une séquence devant quarante personnes ? Ou alors il faudrait être maniaque – il y en a certainement ; mais moi, je ne sais pas comment on fait cela.

Un plateau, c'est intimidant, et une scène, surtout comme celle-là, c'est encore plus intimidant. Évidemment, la première condition, c'est le plateau restreint. S'il doit y avoir un coordinateur, c'est OK, mais c'est aussi la responsabilité du metteur en scène : c'est à lui de se former pour ne pas être gêné. À plusieurs reprises, j'ai dit à un metteur en scène : « La scène, c'est aujourd'hui : tu le sais, je le sais, tu ne m'en parles pas beaucoup. » La didascalie indique simplement : « *Font l'amour* », « *Sont sur le lit* », « *Étreinte* » mais il n'y a pas véritablement de détail et je sens que l'on va me dire : « Allez-y, proposez-moi quelque chose et puis on verra. » C'est un peu ça : « On verra. » Établir un story-board, se mettre d'accord sur le nombre de plans, sur les axes, s'assurer que je suis « confort », tout cela permet d'être au plus juste et au mieux. En même temps, quand on caresse quelqu'un dans un film, on ne peut pas faire semblant : on doit véritablement caresser. Il faut donc arriver à trouver cette espèce de valse lente avec sa partenaire. Il faut évidemment que cela soit encadré, mais d'abord par le metteur en scène.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons en effet entendu des témoignages sur des scènes pas très bien scénarisées en amont.

**M. Jean Dujardin.** Oui, il y a un vide.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il peut arriver que, pour en finir vite, on ne respecte pas la limite de l'autre, ce qui peut relever de l'agression sexuelle pour les personnes qui subissent, dans le feu de la scène, quelque chose qu'elles n'avaient pas anticipé.

**M. Jean Dujardin.** Exactement.

**M. Jean-Paul Rouve.** J'ai connu des metteurs en scène qui demandent plein de prises. À un moment, tu te dis : « C'est bon, ça va, tu l'as ! » L'ambiguïté peut aussi passer par là.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Je souhaite tout d'abord vérifier auprès de vous, car le parallèle avec les témoignages que nous recevons est saisissant, que vous considérez n'avoir jamais reçu la moindre alerte, le moindre témoignage sur un tournage dans lequel vous étiez acteurs ou réalisateurs. Certaines choses vous ont peut-être échappé, mais si, aujourd'hui, sur un tournage, on vous signale une main baladeuse, comment qualifiez-vous ce fait ? Qu'est-ce qu'une main baladeuse et comment doit-on y réagir ? Je souhaite, monsieur Dujardin, que vous parliez en dernier puisque vous avez déjà suivi la formation – sinon, ce serait de la triche !

Par ailleurs, monsieur Lellouche, vous avez été le premier à évoquer la question des soirées et de l'alcool. C'est peut-être dans ces moments informels que se situe la grande différence entre la caissière et la technicienne de cinéma ou le comédien. Avez-vous déjà été confrontés à des situations d'addiction dans le monde du cinéma ? Que préconisez-vous en la matière ? On sait que les addictions peuvent mettre en danger non seulement les personnes qui en sont victimes, mais aussi l'entourage, les personnes amenées à travailler avec elles.

Enfin, j'en viens à la culture du sexisme et du viol véhiculée par le cinéma. Vous est-il déjà arrivé de vous dire « il y a un problème avec l'image de la femme dans ce film » ? Certains de vos films ont suscité une polémique de ce point de vue. Comment avez-vous réagi aux remarques qu'on a pu vous faire à ce sujet ? De même, quand une différence d'âge entre un comédien et une comédienne n'est pas justifiée par le scénario, vous arrive-t-il de le relever ?

**Mme Fatiha Keloua Hachi (SOC).** Vous êtes tous les quatre des grands noms du cinéma français, vous avez beaucoup de rôles divers dans les tournages : réalisateur, producteur, acteur. Vos voix sont écoutées, vous êtes influents : quelle est votre responsabilité, particulièrement en tant que réalisateurs puisque 75 % à 80 % de ceux-ci sont des hommes ? Quel est votre rôle dans la prévention des violences et des abus sur les tournages ? Quelles préconisations pourriez-vous formuler ? Faites-vous, par exemple au détour d'une phrase sur Instagram, de la prévention, de la sensibilisation contre les violences dans votre milieu ?

Avez-vous déjà ressenti des pressions, directes ou indirectes, pour ne pas dénoncer certaines pratiques, pour continuer à travailler avec certaines personnes mises en cause sur des tournages ? Selon vous, quels mécanismes pourraient permettre de briser la loi du silence et favoriser une gestion plus éthique et transparente de ces situations ?

Enfin, nous avons reçu des actrices qui n'ont pas tenu le même discours que vous, malheureusement – peut-être faudrait-il organiser une table ronde avec tout le monde. Selon elles, les réalisateurs pensent parfois qu'elles sont des objets à modeler, qu'elles sont leur muse et qu'ils font prévaloir leur génie créateur. Ce n'est pas la même chose pour une caissière de supermarché. Il faut remettre les choses dans le contexte particulier du cinéma.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ajoute que le génie créateur induit une sexualisation de la relation avec les actrices alors qu'il peut manifestement s'exprimer tout à fait librement, sans sexualisation, avec les acteurs. C'est un génie à dimension variable !

**M. Gilles Lellouche.** Il est arrivé qu'une jeune comédienne me dise que le réalisateur venait frapper à sa porte le soir, quand ils étaient en tournée en province. À cette époque, j'en ai parlé au réalisateur en me foutant de sa gueule – ce qui n'était pas forcément la bonne attitude –, parce que je commençais à travailler, parce qu'il avait une autorité que je n'avais pas, peut-être par crainte, parce qu'on n'ose pas affronter le réalisateur, qui est le grand dieu du plateau. Je me souviens de l'avoir fait en le charriant, en mettant cela sur le compte de l'humour, en essayant de le piquer un peu au vif. Aujourd'hui, ce serait extrêmement différent.

Ce qui, dans le cinéma, n'est absolument pas comparable avec d'autres corps de métier, c'est que tout se mélange un peu. Les rapports du réalisateur avec son actrice, considérée comme sa muse, son inspiratrice, relèvent d'une forme de séduction particulière qui, à mon sens, n'existe pas dans les autres métiers, ou y est moins présente. On s'en sert avec une certaine hypocrisie, en disant que c'est un moteur créatif – je ne pense pas que cela soit le cas dans d'autres métiers.

En ce qui concerne les débordements dans les fêtes, je suis assez partagé. Faut-il interdire les fêtes ? Doivent-elles être organisées indépendamment d'un film, de façon totalement autonome ? Faut-il autoriser ou non ? Quand les gens ont envie de se voir, ils se verront : a-t-on intérêt à fixer un cadre ? Si les gens font la fête, est-ce qu'il faut prévoir des voitures pour les amener puis les raccompagner ? Faut-il charger quelqu'un dans une soirée de vérifier les débordements des uns et des autres ?

Je trouve que nous sommes dans une époque particulière, où les gens sont de plus en plus sur leurs téléphones portables ; il y a de moins en moins de rapports entre les gens sur les plateaux, tout cela s'est un peu édulcoré. Peut-être des raccourcis se font-ils ensuite, quand les gens se voient en consommant de l'alcool ou autre chose. En tout cas, d'après mon expérience et si j'essaie de dégager le côté positif de ces moments, je trouve que les fêtes sont aussi des occasions de partage, de mixité : tous les corps de métiers se rencontrent, parlent, échangent. C'est quand même un métier qui repose sur l'humain, c'est une sorte de troupe de théâtre, et il est très difficile d'imaginer que les membres d'une troupe n'aillent pas dîner ensemble après une représentation. Il ne faut donc pas les interdire, mais il faut vraiment les surveiller, les encadrer. C'est probablement la responsabilité de la production de prévoir que, dans une fête, deux ou trois personnes sont là pour vérifier les bonnes mœurs et les comportements.

J'ai signé quelques pétitions, celles qui viennent à moi, mais toutes les démarches ne vous arrivent pas forcément. Quand elles vous parviennent et que vous vous sentez en accord avec le geste, vous le faites, évidemment. Mais parfois, je vois des pétitions pour lesquelles je n'ai pas été sollicité. Sincèrement, parfois, cela me désole : je me demande pourquoi on ne m'a pas appelé, pourquoi on ne m'a pas demandé de donner mon aval ou d'utiliser ma personnalité pour donner de l'écho à une pétition.

En ce qui concerne les tournages, moi qui suis réalisateur, j'ai une responsabilité totale concernant ce qu'il se passe sur mon plateau. La production, mais aussi le réalisateur doit avoir un regard extrêmement aiguisé sur tout. La plupart du temps, les histoires vous reviennent ; libre à vous de les écouter ou de les ignorer. Je trouve toujours un peu facile de dire « je n'étais pas courant », « c'est la faute d'Untel », « ce n'est pas ma faute ». Moi, je crois que si. On a une responsabilité totale, tout comme, quand on organise une fête, on a la responsabilité de dire : « Mon pote, ce que tu as fait là, plus jamais ! »

**M. Jean Dujardin.** Généralement, quand je rencontre un metteur en scène, je lui pose une question un peu crue, qui permet de péter tout de suite une façade : « Est-ce que t'es un connard ? » C'est un peu direct, on me répond : « Pourquoi tu dis ça, c'est Untel qui t'a dit ça ? »

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Est-ce que quelqu'un vous a déjà répondu « oui » ?

**M. Jean Dujardin.** Non, mais justement, c'est le jeu : il est évident qu'il ne va pas répondre « oui ».

« Mais pourquoi tu me poses cette question ? C'est Machin qui t'a dit ça ? C'est Cluzet qui t'a dit ça ! » En fait, non, c'est personne ! Je veux juste savoir si je vais être témoin de scènes un peu gênantes, humiliantes. Je n'ai pas envie de ça. Je vais être là soixante jours, pratiquement tous les jours, j'ai des rôles-titres, je dois moi aussi, même si je ne suis pas réalisateur, être responsable de mon plateau, responsable de l'ambiance, responsable de tout le reste. « Si jamais t'es un connard, je t'aurai posé la question. » Et généralement, cela n'arrive pas : la personne n'est jamais désagréable, peut-être parce qu'elle sait que ça peut sortir.

La question sur des films polémiques faisait sans doute référence au film *Les Infidèles*, à l'origine duquel nous sommes, Gilles et moi. Le point de départ des *Infidèles*, c'est un film de monstres, comme *Les Monstres* de Dino Risi. Nous avons choisi un thème de monstre : l'infidélité masculine. Un homme, à trois heures du matin, aviné, idiot, bête, qui est prêt à tout : c'est cela qu'on voulait dénoncer. Est-ce qu'on est gêné de le faire ? Non, je ne suis pas gêné, parce que j'ai toujours été très honnête avec ce projet. Malheureusement, il a parfois été mal compris, mal intégré. On a voulu le voir autrement, comme un film misogyne. Je ne crois pas qu'il le soit et, d'ailleurs, nos femmes à l'époque, nos amies, y ont participé et cela s'est très bien passé.

Bizarrement, on nous parle souvent de ce film en nous demandant si nous pourrions ressembler à ce genre de personnes. Mais quand je joue le juge Michel ou le colonel Picquart, on ne me dit pas : « Vous êtes plein de courage ! » C'est très bizarre ! C'est parce qu'on est forcément toujours un peu suspect, parce qu'on a du succès, parce qu'il y a de l'envie autour de nous. Il faut parler un peu plus pour dire qu'effectivement, nous avons une responsabilité mais nous ne sommes pas tout le temps des acteurs : nous sommes responsables et nous avons aussi une vie.

**M. Jean-Paul Rouve.** Simone Signoret disait : « Je veux bien jouer une collabo dans un film de résistant, mais je ne jouerai jamais une résistante dans un film de collabo. » Ce qui importe, c'est ce qu'on raconte et comment on le raconte ; c'est pour ça que j'ai accepté de tourner dans *Le Consentement*. Plusieurs personnes m'avaient dit « ne fais pas ça, c'est dangereux » ; je leur ai répondu que c'était un rôle, que ce n'était pas moi. Pourtant, certains journaux m'ont écarté des interviews, faisant l'amalgame entre moi et le personnage. Pourquoi ? Je ne suis qu'un acteur et c'est le regard de Vanessa Filho qui est intéressant. Si elle avait trahi le livre de Vanessa Springora, je n'aurais pas accepté ce rôle – il n'y avait aucun risque puisqu'elles l'ont adapté ensemble.

Sur les tournages, l'organisation des fêtes a évolué, malheureusement pas dans le bon sens : désormais, si en tant qu'acteur je décide d'organiser un pot pour toute l'équipe, il ne sera pas « à la feuille » – la production ne peut plus, légalement, le faire figurer sur la feuille de service. Du coup, ces pots sont secrets et les informations circulent par SMS entre les membres de l'équipe, alors qu'il serait beaucoup plus sain qu'ils soient encadrés – il n'y a pas

de mal à faire un pot ! Il ne faut pas fantasmer sur le milieu du cinéma, il peut y avoir des débordements partout, même dans les pots organisés par une caissière !

**M. Jean Dujardin.** Comme les actrices, les acteurs peuvent faire l'objet d'une manipulation par un réalisateur, mais ils en parlent moins. Les premiers jours d'un tournage, ils sont très fragiles et il est très facile pour un metteur en scène de les emmener là où ils ne veulent pas forcément aller. On accepte, jusqu'au moment où on lui dit que c'est à lui de faire un effort dans notre direction, puisque le personnage nous ressemble désormais.

**M. Jean-Paul Rouve.** Ce que dit Jean est vrai, mais nous quatre, nous avons le pouvoir de refuser, de dire à un metteur en scène : « Ça suffit maintenant, arrête ! » Alors qu'un acteur qui n'a que trois jours de tournage, il fait quoi ?

**M. Pio Marmaï.** Vous avez souligné la différence entre nos témoignages et ceux des actrices. Je n'en suis pas surpris, parce que les choses sont très différentes pour les hommes, comme Jean-Paul vient de le dire très justement.

Personnellement, en tant qu'homme, si je me sens mal à l'aise – lors d'une scène où je suis nu, par exemple –, je n'ai jamais peur d'exprimer frontalement mon désaccord. Si j'ai un problème avec quelqu'un – comédien ou metteur en scène –, je le lui dis, en allant au contact, sans désir de créer des tensions mais sans peur non plus du conflit. Mais j'ai conscience que ce n'est pas le cas pour d'autres comédiens ou comédiennes.

Vous nous avez demandé pourquoi plus d'incidents ou de témoignages ne nous sont pas venus aux oreilles. Depuis dix-sept ans que je suis comédien, j'ai entendu des choses, mais dans l'urgence des tournages, où il faut toujours aller de l'avant, dans le continuum du travail, il n'est pas facile de prendre le temps et le recul nécessaires pour faire la part des choses, qui peuvent n'être que des rumeurs. C'est pourquoi l'idée proposée par Jean, de prévoir un temps d'échange informel – sans délation – avant de commencer chaque semaine de tournage, me semble bonne. Il arrive que l'on entende quelque chose qui n'est pas clair au beau milieu d'une journée très chargée, alors qu'on est concentré sur son travail.

Pour en revenir aux fêtes, un tournage est un travail collectif, qui s'apparente à celui d'une troupe de théâtre, et après un tournage comme après une pièce de théâtre, on a envie d'un moment festif. Mais une fête, ça peut être juste un dîner, un verre, s'amuser, comme ça peut partir dans tous les sens. On peut avoir envie de profiter des uns et des autres dans une ambiance joyeuse – le cinéma et l'art en général doivent rester joyeux et ludiques. Malheureusement, certains abusent – vous avez parlé de la toxicodépendance –, mais ce n'est pas de mon ressort, je ne m'en rends pas forcément compte. Si quelqu'un a un comportement excessif, je lui dirai « mec » – ou « meuf » –, « calme-toi ». En tout cas, mais c'est tout à fait possible de faire la fête de manière raisonnable.

Vous avez évoqué notre pouvoir de faire passer des messages forts auprès de ceux qui nous suivent sur les réseaux sociaux. Personnellement, j'utilise Instagram uniquement dans un but professionnel. Les réseaux sociaux ne m'intéressent pas, je les méprise fondamentalement, depuis toujours ; ils sont plus un frein qu'autre chose. Je ne me vois donc pas donner des directives à des inconnus entre deux bandes-annonces de mes films, mais ça ne me dérange pas que d'autres le fassent.

**Mme Fatiha Keloua Hachi (SOC).** Je vous ai interrogés sur les mécanismes qui pourraient être créés pour briser la loi du silence. Certains d'entre vous sont réalisateurs ; avez-vous déjà travaillé avec des personnes mises en cause pour des violences sexuelles ? En tant

qu'acteurs, comment réagissez-vous quand vous apprenez la présence d'une telle personne sur le plateau ?

**M. Jean-Paul Rouve.** Mises en cause par la justice ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Par la justice ou par un témoignage.

**M. Jean-Paul Rouve.** Par un témoignage, ce n'est pas pareil !

**M. Gilles Lellouche.** Soit on est au courant avant le tournage, ce qui signifie qu'on engage sciemment la personne, soit on est informé en cours de tournage. Je n'ai jamais choisi sciemment quelqu'un qui avait un problème ; je ne l'ai jamais non plus appris pendant un tournage.

**M. Jean-Paul Rouve.** Avant un tournage, on peut entendre dire que le metteur en scène va nous faire vivre un enfer ; il suffit de le rencontrer et de décider d'y aller ou pas. Par ailleurs, il faut faire très attention et différencier une décision de justice d'un tweet.

Sur un plateau, le pouvoir appartient au metteur en scène, à l'acteur ou à l'actrice qui tient le rôle principal ; vous avez raison, il faut user de ce pouvoir pour tenir la barque et être au courant de ce qui pourrait la faire chavirer. Mais maintenant, il y a des référents VHSS sur les tournages : ils sont présentés à l'équipe dès le début, au même titre que les délégués syndicaux. C'est à eux que le moindre problème doit être signalé ; ensuite, le reste de l'équipe est informé.

**M. Gilles Lellouche.** Ces référents sont recrutés par la production du film. Il faudrait s'interroger sur le bien-fondé de ce fonctionnement ; est-ce qu'ils ne devraient pas être indépendants ?

**M. Jean Dujardin.** À propos des personnes mises en cause, soit une décision de justice a été rendue et je ne vois pas comment un film peut être monté – ça n'arrive jamais, en réalité –, soit la présomption d'innocence s'applique. Il y a un truc qui s'appelle la loi. Et si la personne a purgé sa peine, a payé ? Ça ne m'est jamais arrivé de rencontrer ce cas ; je ne sais pas quelle décision je prendrais.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le problème, c'est précisément que ça n'est encore jamais arrivé. Il y a eu des dépôts de plainte, des instructions, des classements sans suite, mais pas encore de condamnation. Nous sommes justement dans cette zone grise.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je rappelle que le code du travail permet de mettre à l'écart une personne et de mener une enquête si la sécurité morale ou physique de quelqu'un est menacée.

Tous les quatre, vous avez évoqué des situations dans lesquelles vous avez été gênés de faire certaines choses. Vous l'avez dit avec beaucoup de sincérité, monsieur Marmāi : en tant qu'homme, vous avez été capable de dire les choses ou de les encaisser différemment des femmes. Au cours des auditions, nous avons entendu plusieurs actrices expliquer qu'elles ne disaient rien et qu'elles encaissaient jusqu'à craquer. C'est un ressort sur lequel il faudrait que nous puissions travailler. À cet égard, l'idée de Mme Keloua Hachi, de vous réunir pour en discuter, n'est pas mauvaise.

**M. Pouria Amirshahi (EcoS).** Je suis amoureux du cinéma, je vous admire tous les quatre et je vous remercie de vos contributions, franches et intéressantes.

Tout de même, depuis le début du mouvement MeToo, une phrase a été très fréquemment prononcée : « Tout le monde savait. » Les témoignages de comédiennes, mais aussi de maquilleuses ou de techniciennes, font état d'une fréquence frappante des violences sexistes et sexuelles. Or, mis à part M. Lellouche, qui a évoqué un réalisateur frappant à la porte de la chambre d'une actrice, aucun d'entre vous n'a souvenir d'avoir assisté à ces actes que tout le monde décrit comme réels.

Je m'interroge sur la signification de ce hiatus. Je vous crois, bien sûr – vous avez prêté serment –, mais le décalage entre le récit de ces femmes et vos propos ne résulte-t-il pas d'un déni inconscient ? C'est ce qui arrive lorsqu'on ne voit pas ce qui est pourtant sous ses yeux ; parce qu'on est un homme, parce qu'on ne se rend pas compte, parce qu'on ne veut pas voir ou parce qu'on admire la personne mise en cause. Cette dichotomie est trop forte et trop frappante pour ne pas être relevée.

La question de Mme Keloua Hachi sur votre pouvoir est intéressante. En raison de votre réputation et de l'admiration qu'elle suscite, vous avez un pouvoir de prescription. Si, en tant qu'acteur ou réalisateur, vous faisiez savoir publiquement, lors de vos interviews notamment, que vous saurez être exigeants avec les personnes que vous emploieriez ou côtoieriez, ce serait prescripteur pour d'autres générations de comédiens et de réalisateurs, mais aussi pour les producteurs, qui doivent être vigilants lors de toutes les phases de la fabrication d'un film. Qu'en pensez-vous ? Cela outrepasserait sans doute votre rôle de comédiens, mais, *de facto*, vous avez une responsabilité.

Monsieur Lellouche, vous dites qu'on ne vous a pas contacté pour signer telle ou telle pétition, mais peut-être que les personnes qui vous aiment attendaient des prises de parole plus fortes et qu'on peut éprouver de la déception ou de l'amertume parce que vous n'avez pas dénoncé tel ou tel acte dont vous connaissez l'auteur.

**M. Emeric Salmon (RN).** Monsieur Rouve, je voudrais revenir sur le découpage des scènes d'amour dans *Le Consentement*, qui semble être une bonne pratique. A-t-il été appliqué parce que tous les membres de l'équipe en étaient d'accord ou parce que le poids que vous donne votre talent vous a permis de l'imposer ? Pensez-vous qu'il soit possible de généraliser cette bonne pratique ?

Monsieur Lellouche, vous avez parlé des violences d'ordre psychologique que vous avez subies. Dans le cadre de cette commission d'enquête, nous avons entendu le témoignage bouleversant de M. Francis Renaud sur les violences sexistes et sexuelles dont il a été victime. Dans le milieu du cinéma, ces violences sont désormais prises en considération lorsqu'elles sont faites aux femmes ; pensez-vous qu'un travail similaire doive être effectué concernant les hommes, comme cette audition l'a suggéré ? Avez-vous connaissance de témoignages de victimes masculines ?

**M. Jean-Paul Rouve.** Nous ne mentons pas quand nous disons n'avoir rien vu ni entendu ; les femmes, de manière générale, ne parlent pas des gestes et des regards déplacés qu'elles subissent constamment, dans la rue et ailleurs. Il me semble que cela vient de la culture et de la société, qui sont en train de changer.

Mes amies comédiennes ne m'en parlent pas parce que, malheureusement, elles considèrent que c'est dans l'ordre des choses – je ne parle pas des nouvelles générations, des jeunes femmes de 20 ans, qui savent. Aucune copine comédienne ne m'a jamais dit, au sujet d'un tournage, que tel metteur en scène ou tel comédien était lourd ; ce qu'on entendait, c'était : « Lui, il est un peu dragueur. » Mais je ne pouvais pas imaginer ce qu'elles subissaient,

ni jusqu'où ça pouvait aller. En tant qu'homme, je n'ai pas vécu tout ça ; c'est un monde que j'ai découvert.

Ce que vous suggérez est compliqué. Bien sûr, on peut dire qu'on ne veut travailler qu'avec des gens bien ; c'est une grande phrase. Et je peux évidemment intervenir si je vois quelqu'un dérapier sur un plateau. Mais on ne peut pas faire des procès en amont en fonction de la réputation des gens. Comment sait-on ?

Le film *Le Consentement* a vraiment été délicat à tourner. Il fallait prendre toutes les mesures possibles – et je pense que c'est ce qu'on devrait faire pour tous les films. Il faudrait réaliser des story-boards comme on le fait pour les scènes de cascades. Les contrats de comédiens font 300 pages ; on pourrait y ajouter 2 pages pour décrire les scènes d'intimité. Il pourrait y avoir une discussion ensuite, mais tout le monde partirait de la même base, sur un pied d'égalité.

Enfin, vous avez raison s'agissant des hommes. Malheureusement, je pense qu'il n'y a qu'un seul cas d'homme victime pour cent cas de femmes ! Mais tous les êtres humains doivent être traités de la même façon.

**M. Jean Dujardin.** Sur le gap entre ce qu'on a pu voir et ce que les femmes ont vu, je suis assez d'accord avec M. Rouve. On ne voit pas forcément tout – et on n'a peut-être pas envie de voir. Je pense que le mouvement MeToo aura été utile de ce point de vue là. Quand j'ai dit tout à l'heure, peut-être un peu maladroitement, qu'il avait mal démarré, je voulais dire qu'il avait démarré brutalement. Et évidemment, il a servi à ce qu'on ouvre les yeux, à ce qu'on comprenne.

De la même façon, le test que j'ai passé la semaine dernière nous invite à regarder et à penser différemment. Il ne faut pas crispier le débat en opposant les femmes et les hommes, les actrices et les acteurs. Il faut travailler ensemble. Pour nous, c'était une évidence et c'était sain – mais ce n'était pas que cela. Comme le dit Jean-Paul, les femmes ne parlent pas toujours. Récemment, j'ai participé à un festival avec une metteuse en scène et une actrice, très connues. Au moment du dessert, elles ont toutes les deux lâché deux noms de metteurs en scène, au sujet desquels elles étaient d'accord : « Ce mec-là ? Oui, je vois qui c'est. Il t'a fait quoi ? – La même chose. » Mais sur le plateau, elles ne parlent pas.

Ce que l'on apprend lors du test, c'est que s'il arrive quelque chose sur le plateau, on réagit évidemment à ce qui a été dit, ou fait, et on en fait part immédiatement à la production. Cela va devenir un réflexe.

Je me souviens très bien pourquoi j'ai dit que MeToo avait mal commencé. On était en 2016 ou 2017 et, lors d'une interview, j'avais dit très honnêtement : « Je suis né d'une femme, je vis avec une femme et je viens d'avoir une fille. Mon idée de la femme ne va pas sans celle de son respect. Mais être obligé de le dire, c'est être suspect. C'est chiant. » Sur X – Twitter à l'époque –, c'est devenu : « Pour Jean Dujardin, "MeToo, c'est chiant". » À partir de là, vous gardez votre parole pour vous et vous attendez un tout petit peu que l'on puisse enfin vous entendre. Alexandra Lamy, que je connais très bien, avait demandé pourquoi aucun mec ne parlait. Eh bien parce qu'à certains moments, nous n'étions pas audibles. Si on ne dit rien, on est suspect. Et si on en dit trop, les autres s'imaginent que l'on cache un truc.

Il faut donc du temps ; il faut que nous trouvions le moment raccorder avec notre époque. Mais je suis d'accord : il y a forcément des choses que nous avons loupées sur les plateaux. Évidemment. Des lourdeurs. Des choses qui nous semblaient totalement anodines.

**M. Gilles Lellouche.** Votre question sur le gap entre les témoignages que vous avez dû recueillir et nos expériences personnelles me fait vraiment m'interroger. On ne peut pas se cacher derrière l'idée que, parce qu'il y a beaucoup de gens sur un tournage, il est possible de passer à côté de quelque chose, de ne pas être au courant. Je pense quand même que notre attitude n'invitait probablement pas les gens à venir témoigner. Peut-être que nous ne donnions pas suffisamment confiance pour que l'on vienne nous dire les choses. Il y a peut-être un grand changement à opérer dans la façon dont nous sommes considérés ou dont nous considérons les autres. Dans l'invitation au dialogue, nous n'avons peut-être pas été à la hauteur.

**M. Jean-Paul Rouve.** Il y a aussi la question du statut du comédien. Imaginez une jeune comédienne qui ne tournerait que deux ou trois jours sur un film et qui serait ennuyée par quelqu'un. Elle ne me connaît pas, je ne la connais pas : elle ne va pas venir me parler. C'est pour ça qu'un référent est utile. Sinon, c'est compliqué ; on ne sait pas comment la personne va réagir. Quand j'étais môme, que je débutais, je n'aurais jamais osé rien dire ! Peut-être que j'aurais osé s'il y avait eu un référent. C'est la même chose que pour les numéros mis à disposition : ils permettent de parler. On sait que c'est le boulot de la personne, qu'on peut la prendre à part à la cantine et lui demander ce qu'elle pense de ce qui s'est passé. C'est hyper important, très utile.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Depuis le début de nos auditions, nous voyons bien que le monde change – tout comme la société. Notre rapport à l'égalité femme-homme et aux relations entre les sexes évolue. Pensez-vous avoir évolué ? Pensez-vous avoir été lourds à certains moments ? Je vous pose la question très simplement car je pense l'avoir été. Il ne faut pas se le cacher : lorsque l'on est un homme élevé dans le patriarcat, on peut avoir eu la drague un peu lourde parfois. Ce n'est pas une mise en cause – la preuve, je l'admets moi-même. Je pense que la prise de conscience des hommes est l'un des nœuds de l'évolution nécessaire de notre société. Les femmes, elles, ont pris conscience depuis un bon moment du fait qu'elles sont victimes des inégalités ! Mais pour un certain nombre d'hommes, la position dominante reste confortable.

Comme l'a souligné notre collègue Keloua Hachi, présidente de la commission des affaires culturelles, vous pouvez être prescripteurs de ces changements – y compris, peut-être, en reconnaissant que certaines attitudes que vous avez eues n'étaient pas les bonnes et que le monde doit changer. J'ai été touché, monsieur Dujardin, par ce que vous avez dit au sujet des propos que vous avez tenus au début de MeToo, qui ont été jugés très maladroits. Il est vrai que nous, les hommes, sommes parfois maladroits, parce que nous ne sommes pas totalement déconstruits sur ces sujets. Or je pense que la déconstruction est importante. N'auriez-vous pas envie de travailler à un film sur le sujet, pour expliquer la façon dont le monde change et montrer votre propre évolution, qui pourrait permettre aux autres hommes de changer ?

**M. Pio Marmaï.** Oui, je pense que j'ai pu être lourd dans ma façon de signifier les choses. J'essaye toujours de créer une atmosphère de travail assez douce et joyeuse et, à certains moments, j'ai dû faire des plaisanteries qui ont été mal comprises. Il m'est arrivé de m'excuser, verbalement et par écrit, auprès de la personne heurtée par mes propos. Je m'en souviens très bien ; je ne veux pas faire de mal à quiconque.

Je ne vais pas vous mentir : cela me travaille beaucoup, en tant qu'humain, car j'ai toujours cru au travail collectif dans l'art, pour faire quelque chose de beau. Vous avez raison : je me rends compte que je n'ai plus envie d'avoir ce genre de comportement. Je suis relativement à l'aise avec le sujet car j'en parle avec des camarades, des comédiennes et bien d'autres personnes qui ont tous types de fonctions. Le mouvement MeToo permet aux hommes de faire une introspection, d'interroger leurs comportements et leurs propos passés ; c'est indispensable. Et nous pouvons aider les jeunes générations en ouvrant ce débat.

Voilà l'effet profond qu'a eu MeToo sur moi.

**M. Jean Dujardin.** Il arrive aussi que la lourdeur soit partagée. Je tourne avec beaucoup d'amies actrices comme Marie-Josée Croze ou Audrey Dana, avec qui j'ai travaillé récemment sur la série *Zorro*. Or Audrey Dana est un homme ! Elle peut en avoir la lourdeur. Cela ne veut pas dire que je l'accompagne... Parfois, il y a une gêne sur le plateau et le fait de rigoler, de déconner et d'être lourds nous donne du courage pour tourner. Ce n'est pas réservé aux hommes. Parfois, cela s'appelle de la connivence.

**M. Gilles Lellouche.** J'ai 52 ans, ça fait vingt ans que je fais ce métier. Si je dois faire une radioscopie de mes comportements, c'est sûr que j'ai dû être lourd ; c'est évident. Mais vous savez, il y a encore cinq ans, tout le monde se faisait la bise, s'embrassait, était tactile. On est en train de perdre au fur et à mesure les vieux réflexes d'un autre monde : tout le monde n'a pas envie de vous faire la bise, que vous l'attrapiez par le cou ou d'entendre votre humour pas forcément brillant... Nous sommes sur une voie et il faut continuer, avec une conscience bien éveillée.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour ces mots. Je remarque que vous évoluez au fil de nos échanges : vous avez commencé par dire ne jamais avoir été témoins de quoi que ce soit, mais vous avez révélé certaines choses au cours de la discussion.

La question qui se pose, désormais, est de savoir comment avoir les bons mots et la bonne attitude face à des agissements dont vous pourriez être involontairement le témoin, voire le complice si vous ne faites rien. Nous cherchons à éviter cette éventualité. Je me réjouis à cet égard de votre présence, car vous avez un rôle à jouer – non en tant que spectateurs, mais bien en tant qu'acteurs, justement – dans l'évolution des choses.

Il n'y a pas d'actrices à vos côtés et peut-être la proposition de Mme Keloua Hachi est-elle bonne, mais certaines sont très fragilisées et ont décrit le caractère récurrent, pour ne pas dire systémique, des comportements inappropriés, qui peuvent aller du harcèlement jusqu'au viol. Dans ces cas, la responsabilité est nécessairement collective, elle est celle du plateau et du système, et non pas seulement de l'auteur des faits.

**M. Jean-Paul Rouve.** Nous ne sommes pas forcément au courant. Si je tourne un film avec une actrice, je n'apprendrai certainement qu'après le tournage s'il s'est passé quelque chose. Elle me racontera qu'Untel ou Untel a été très lourd avec elle...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je pense que vous pouvez le voir.

**M. Jean-Paul Rouve.** Ce n'est pas sûr... Ce serait trop simple.

**M. Jean Dujardin.** On se découvre et on découvre des choses. Nous nous demandons si de tels faits étaient réservés au cinéma, mais ils surviennent malheureusement dans de nombreux secteurs, comme le théâtre ou encore le sport.

J'ajoute que les choses évoluent, comme la reconnaissance de la mémoire traumatique. Il y a encore dix ans, la génération de mes parents et même la mienne ne pensaient pas qu'une femme pouvait ne se souvenir qu'elle a été violée que quarante ans après. Or c'est le cas.

Comme je le disais, il faut nous laisser le temps pour comprendre tout cela. Il faut que nous entendions et que nous intégrions ces choses. C'est aussi pour ça que je suis heureux

d'être venu, comme d'avoir passé le test à l'issue de la formation du CNC. Par exemple, je sais qu'une main sur l'épaule pour remercier quelqu'un de son travail sur un tournage peut être mal perçue. Dois-je continuer de faire ce geste ? Que peut-il me coûter ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Rien, *a priori*.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Mais dans le doute...

**M. Jean Dujardin.** C'est cela : dans le doute, mieux vaut ne pas le faire.

Ce qu'il faut éviter absolument, c'est de crispier nos relations.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Referiez-vous *J'accuse* avec Roman Polanski ?

**M. Jean Dujardin.** Le film ne pourrait plus être produit. À l'époque, toute la Comédie française avait accepté de participer. Et dans son film précédent, il avait fait tourner Eva Green sans que cela soulève le moindre problème. Aujourd'hui, évidemment, je me poserais la question.

J'ai fait le film pour l'événement, parce qu'il était important. Il racontait notre histoire, un pan de notre vie, et devait nous éclairer. Et à cette époque, il n'y avait pas tout ce que nous connaissons.

Et puis le cas de Roman Polanski est compliqué. Le formidable documentaire *Roman Polanski : Wanted and Desired*, qui n'est ni à charge, ni à décharge, est à voir, car il apporte des nuances. Depuis le début, depuis vingt ans, Samantha Geimer dit : « Arrêtez, foutez-nous la paix avec cette histoire. »

Donc, pour répondre à votre question, je ne sais pas...

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** S'agissant du rôle prescripteur, je comprends très bien qu'on ne sache pas quoi dire, comment le dire, qu'on craigne de ne pas être bien placé pour parler. Pour le dire brutalement : je suis une femme blanche, je me préoccupe des questions de racisme ; quand j'en parle, je préfère ne parler que de choses que j'ai lues ou entendues de la part de personnes racisées et relayer leur témoignage plutôt que de mettre en avant ma propre connaissance, puisque je ne vis pas le racisme. Ici réside d'ailleurs la première prise de conscience : comme il existe un système de domination, si on n'est pas du bon côté, on ne peut peut-être pas comprendre ces relations, donc la première chose à faire est d'écouter.

À cet égard, je suis frappée par la facilité de certains à s'exprimer en défense. Qu'est-ce qui fait qu'on pense être légitime pour défendre quelqu'un, par exemple en arguant que justice n'a pas été rendue ? Si on écoute les très nombreuses victimes, on les entend dire très souvent qu'elles n'ont pas eu justice. Il faut aussi les croire et observer un principe de précaution – sans que cela signifie accuser quiconque. Le code du travail dit d'ailleurs non pas de décider si quelqu'un est coupable, mais que, dès lors qu'il y a une alerte, il y a un risque à évaluer objectivement, grâce à une enquête. Et si celle-ci fait émerger suffisamment de témoignages, alors des mesures de précaution sont à prendre et la personne concernée doit être écartée.

Certains d'entre vous sont réalisateurs. Pourriez-vous prendre le risque de vous engager à suspendre un tournage en cas d'alerte nécessitant des mesures de précaution au sujet d'un comédien ? Ce n'est pas une question de personne, mais de système. De cette manière,

vous vous placeriez non du côté de la présomption d'innocence mais du côté de la précaution en toutes circonstances sur les tournages dont vous êtes responsables.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Dans la même logique, que faites-vous concrètement lorsqu'on vous signale des faits dont pourrait avoir été victime une actrice ou une technicienne ? Savez-vous quelle attitude avoir, à qui vous référer et quelle procédure suivre ?

**M. Gilles Lellouche.** En tant que réalisateur, il n'y aurait pas de présomption d'innocence. S'il survenait sur un de mes films des choses avérées, faisant l'objet de témoignages, la décision serait très claire : la personne serait suspendue et le tournage éventuellement arrêté. C'est un cas hypothétique, mais je n'attendrais pas une décision de justice pour agir. Je m'adresserais bien sûr à mon producteur, mais, en tant que maître à bord, je n'aurais pas besoin d'autorisation pour prendre des mesures.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Le producteur n'aurait aucun intérêt à ce que le film s'arrête. Comment réagiriez-vous ?

**M. Gilles Lellouche.** Suivant la fonction de la personne sur le film, le tournage n'aurait peut-être pas besoin d'être arrêté. Une mise à pied pourrait suffire. Bien sûr, s'il s'agissait du premier rôle, ce serait plus compliqué, mais il y a des assurances. Et si les moyens manquent pour remédier à telles situations, il faudra les créer.

**M. Jean-Paul Rouve.** Je suis tout à fait d'accord avec Gilles.

Quand un metteur en scène vous propose un film et qu'on a entendu des choses sur lui sans qu'il y ait eu de condamnation, la présomption d'innocence doit être respectée. Mais si, comme metteur en scène, j'entends parler de quoi que ce soit qui s'est passé sur un plateau, que l'auteur supposé des faits soit un technicien ou un comédien, il faut agir. On en réfère à la production et la personne est évidemment écartée et remplacée, ce qui est d'ailleurs assez facile. S'il s'agit du personnage principal, le film s'arrête, mais alors c'est un sinistre, couvert par les assurances. Ça arrivera d'ailleurs forcément, si ce n'est pas déjà arrivé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cela arrive, mais ce n'est pas simple. Les assurances sont insuffisantes et facultatives, si bien qu'elles ne sont pas prises par tout le monde. Nous allons essayer d'améliorer les choses dans ce domaine.

Je tiens à rappeler ce que nous essayons de faire par cette commission d'enquête.

Vous l'avez dit en prenant l'exemple de la caissière : il s'agit d'un fléau de société. Le cinéma est le reflet de cette société, avec des facteurs aggravants que nous décrirons dans notre rapport. Je pense aux rapports de pouvoir, à la toute-puissance de l'auteur, à l'omerta ou encore à la précarité économique des « petits » et des « petites » de ce milieu.

Nous ne cherchons pas à stigmatiser le cinéma : au contraire, nous essayons de l'aider à exprimer de nouveaux messages au sein de la société, ce qui passe par la prise de conscience de tout le monde – nous voyons que, chez vous, elle est en cours et bien avancée. Il faut que cela continue, tout comme chez nous, responsables politiques, car il s'agit bien d'un tournant. Celui-ci – c'est probablement la première fois que je le dis depuis le début des auditions – est nécessaire pour apaiser les relations entre les hommes et les femmes. De toute évidence, nos leviers de puissance seront bien plus importants si nous ne réduisons pas plus de la moitié de l'humanité à des seconds rôles et si nous ne l'exposons pas à la menace et à la souffrance.

Je vous remercie donc pour vos témoignages. Il est évidemment très difficile aux victimes de se confier, mais j’imagine que ce n’était pas facile non plus vous concernant. Nous allons poursuivre nos travaux pendant encore un mois, puis nous publierons notre rapport peu avant le festival de Cannes, lors duquel il sera peut-être possible d’en reparler.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je m’associe aux remerciements du rapporteur.

J’ajouterai simplement que le dernier verrou à faire sauter, pour obtenir le respect de toutes et tous sur les plateaux de cinéma, au théâtre, dans la culture en général, ainsi que dans les supermarchés et partout ailleurs, c’est d’avoir confiance en la parole des femmes. Il ne faut pas en accorder *a priori* davantage à celle des hommes. Je le dis, car le premier réflexe peut être de venir en aide à un copain, parce qu’on le connaît et qu’on l’imagine incapable de certaines choses – alors qu’un copain peut mal se comporter. Parfois, nous sommes les seules à voir la manière dont certaines personnes se comportent. Il faut faire confiance à la parole des femmes, la prendre au sérieux, l’instruire et, je le répète, ne pas supposer que celle des hommes est plus importante.

\*

\* \*

**72. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Olivier Delbosc, producteur (Curiosa Films), M. François Kraus, producteur (Les Films du Kiosque), M. Dimitri Rassam, producteur (Chapter 2), M. Ardavan Safaee, président de Pathé Films, et M. Hugo Sélignac, président de Chi-Fou-Mi Productions (jeudi 13 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous poursuivons nos auditions en recevant des producteurs d’œuvres essentiellement cinématographiques : M. Hugo Sélignac, président de Chi-Fou-Mi productions, à qui l’on doit récemment *L’Amour ouf* et *Leurs enfants après eux*, M. Dimitri Rassam, président de Aka productions et producteur à la tête de Chapter 2, filiale de Mediawan qui a notamment produit *Le Comte de Monte-Cristo*, M. François Kraus pour Les Films du Kiosque, entreprise qui a notamment produit *Sarah Bernhardt, la divine* et *Bonnard, Pierre et Marthe*, M. Olivier Delbosc, producteur chez Curiosa Films, qui a notamment produit *Les Illusions perdues* et la série *D’Argent et de Sang*, et M. Ardavan Safaee, président de Pathé Films, filiale de production du groupe Pathé qui a récemment participé à la production d’*Emilia Perez*.

Comme vous le savez, notre commission d’enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l’audiovisuel et du spectacle vivant. Après avoir reçu les organisations professionnelles il y a quelques semaines, il nous a semblé utile de compléter cette audition en recevant des producteurs de terrain, à quelques jours de la finalisation du rapport de M. Balanant.

Cette audition est ouverte à la presse et retransmise en direct sur le site de l’Assemblée nationale. Nous garderons toutefois un temps d’échanges à huis clos si vous souhaitez nous transmettre certaines informations qui doivent rester confidentielles.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d’enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(*MM. Olivier Delbosc, François Kraus, Dimitri Rassam, Ardavan Safaee et Hugo Sélignac prêtent successivement serment.*)

**M. François Kraus, producteur (Les Films du Kiosque).** J'ai créé ma société voilà trente ans et produit une quarantaine de films. J'ai fait des études de cinéma et de lettres, passant par le département production de la Fémis, animé d'abord et avant tout, très jeune, par une vraie passion du cinéma. C'est la cinéphilie qui m'a amené à la production. J'ai eu la chance de découvrir très tôt que c'était, dans le cinéma, un métier qui me convenait et que je voulais exercer parce qu'il permettait de couvrir tous les spectres de la fabrication d'un film, du synopsis et du scénario jusqu'à la sortie.

Avec ma petite entreprise, qui compte six ou sept employés et un associé, nous avons donc produit une quarantaine de films, dont dernièrement, comme vous le rappelez, *Sarah Bernhardt* et *Bonnard*. J'ai également produit quatorze premiers films, dont ceux de Maïwenn, Andréa Bescond, Igor Gotesman, Nicolas Bedos, Thierry Klifa et beaucoup d'autres. J'ai également produit des cinéastes comme Emmanuelle Bercot, Marion Vernoux, Martin Provost ou Guillaume Nicloux – en un mot, des films « du milieu ».

J'ai aussi produit trois films emblématiques de la thématique que nous abordons ce matin : *Pardonnez-moi*, de Maïwenn, sur les violences intrafamiliales, *La Tête haute*, d'Emmanuelle Bercot, sur la justice des mineurs, et *Les Chatouilles*, inspiré d'un spectacle que j'ai vu à Avignon en 2015 et que j'ai produit pour des raisons personnelles et intimes. Ce film a beaucoup compté dans notre filmographie.

Enfin, puisque nous allons aussi aborder la question de la parité, mon associé et moi-même avons compté que 60 % des films que nous avons produits avaient été réalisés par des hommes et 40 % par des femmes, soit un peu plus que la moyenne nationale, même si nous ne sommes pas tout à fait à la parité.

**M. Ardavan Safaee, président de Pathé Films.** J'ai commencé ma carrière il y a une vingtaine d'années en travaillant dans des sociétés de production ou de distribution indépendantes, avant de rejoindre, voilà environ dix ans, la société Pathé, dont je dirige depuis cinq ans la filiale Pathé Films, qui compte environ quatre-vingt-dix personnes travaillant au service des films sur lesquels nous sommes engagés. Notre métier consiste essentiellement à exploiter des droits de distribution en salles, en vidéo et à la télévision, ainsi que de vente à l'étranger dans le monde entier pour des films que nous finançons pour des montants souvent conséquents.

Nous travaillons presque exclusivement avec des producteurs indépendants, qui sont également chargés de la production. Notre intervention en la matière est variable, allant de la distribution simple de films en salles jusqu'à la coproduction, voire, à de rares occasions, à la production déléguée seule.

Nous recevons à peu près 600 projets par an et en choisissons dix à douze, sur lesquels nous nous engageons par des montants de coproduction et des mandats de distribution en France et à l'étranger.

Nous avons participé, comme vous l'avez dit, à *Emilia Perez*, au *Comte de Monte-Cristo*, à *Emmanuelle*, à *Monsieur Aznavour*, aux films de Dany Boon, à la série des Tuche, aux films de Pedro Almodovar, au dernier film d'Alice Winocour, aux *Trois mousquetaires* et aux *Astérix* : nous coproduisons et distribuons, chez Pathé, un spectre de production assez large.

**M. Dimitri Rassam, producteur (Chapter 2).** J'ai fondé la société Chapter 2, que je dirige encore, il y a une vingtaine d'années. Nous avons produit une vingtaine de films – des comédies comme *Le Prénom*, *Le Brio* ou *Papa ou maman* et, plus récemment, des films d'aventures comme *Les Trois Mousquetaires* ou *Le Comte de Monte-Cristo*. La société compte neuf salariés. Il y a environ huit ans, je me suis associé avec le groupe Mediawan et je continue à diriger la société et à en être le producteur.

**M. Olivier Delbos, producteur (Curiosa Films).** Je suis producteur indépendant depuis environ vingt-huit ans. J'ai produit un peu plus de 110 films par le biais de deux structures. La première s'appelait Fidélité, créée avec Marc Missonnier. La deuxième structure est Curiosa Films. J'ai toujours été producteur indépendant, donc entrepreneur indépendant, avec des structures que j'anime seul. Leur particularité est que nous sommes assez structurés : en dehors d'un directeur de production qui est intermittent du spectacle sur le plateau, j'ai une directrice des productions qui supervise toutes nos productions.

Les metteurs en scène avec lesquels j'ai travaillé sont nombreux et très différents – François Ozon, Cédric Kahn, Xavier Giannoli, Olivier Assayas, Claire Denis – avec une grande diversité de budgets et de lignes éditoriales. Je suis actuellement en tournage d'une adaptation du *Magie du Kremlin*, un gros film à l'étranger, et en préparation, avec Xavier Giannoli, d'une grande fresque sur la collaboration.

Ayant, en outre, produit trois films du Petit Nicolas, je connais bien le problème soulevé par la gestion des mineurs sur les plateaux et pourrai vous en parler.

**M. Hugo Sélignac, président de Chi-Fou-Mi Productions.** Je n'ai pas fait d'études et j'ai commencé à travailler à 18 ans, dans la société des Films du Trésor, dirigée par Alain Attal, pour qui j'ai travaillé pendant dix ans. En 2012, j'ai créé Chi-Fou-Mi Productions. Nous avons démarré en produisant beaucoup de premiers films : ceux de Jérémie et Yannick Renier, de Sara Forestier, de Jeanne Herry, avec qui j'ai produit trois films, dont *Pupille* et *Je verrai toujours vos visages*. J'ai produit cette année *L'Amour ouf* de Gilles Lellouche, avec deux mineurs dans les rôles principaux, *Leurs enfants après eux*, *Ni chaînes ni maîtres* de Simon Moutaïrou, ainsi que des films de Cédric Jimenez, dont *Novembre* et *BAC Nord*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Voudriez-vous ajouter à cette présentation quelques éléments sur les violences sexistes et sexuelles et les violences envers les enfants ?

**M. Ardavan Safae.** Depuis cinq ans que je dirige Pathé Films je n'ai pu que constater un changement considérable des mentalités. Le mouvement MeToo et la libération de la parole qui a suivi, notamment dans le secteur du cinéma, ont définitivement changé les mentalités dans nos sociétés de production et sur les plateaux, ainsi que notre manière de travailler et de nous organiser au quotidien. Cela va de la lecture du scénario, où nous sommes de plus en plus vigilants quant au traitement des personnages féminins, jusqu'à la communication auprès du public. Nous constatons ces changements chez les permanents de nos sociétés, pour lesquels nous avons instauré des codes de conduite et introduit dans le règlement intérieur des articles spécifiques relatifs aux violences physiques et morales. Nous constatons aussi ces évolutions au sein des équipes de film, avec tous les outils dont nous parlerons tout à l'heure. Depuis l'apparition de ce mouvement, nous sommes très soucieux, du moins chez Pathé, d'accompagner la libération de la parole et d'adopter une attitude exemplaire, tant au sein de l'entreprise que sur les plateaux où nous travaillons.

**M. François Kraus.** Le mouvement MeToo a huit ans et je constate pour ma part, depuis deux ou trois ans, une vraie révolution dans nos pratiques, que ce soit sur les tournages

ou lors de leur préparation, avec les très nombreuses mesures qui ont été instaurées et dont vous avez discuté au cours des précédentes auditions de votre commission d'enquête.

J'insisterai, plus concrètement, sur les formations. Nous avons, tous les cinq, été formés, il y a deux ou trois ans, dans le cadre des premières formations organisées dans ce domaine, qui étaient des séances de deux heures à deux heures trente destinées uniquement aux producteurs et gérants de sociétés de production. Depuis janvier, une nouvelle formation comportant une partie théorique et une partie pratique sur les plateaux, de deux heures trente chacune, a été créée à destination des techniciens, chefs de poste, réalisateurs et stars – c'est-à-dire absolument tout le monde. Ayant suivi cette formation pour en connaître le contenu et le fonctionnement, je pense qu'elle se traduira par une véritable révolution. Dorénavant, en effet, les techniciens ou acteurs qui tourneront deux ou trois films par an suivront chaque année deux ou trois formations plateau – ce qui est considérable –, ainsi qu'une formation théorique, qui créent un langage commun et une connaissance unique des règles juridiques et législatives qui s'appliquent à notre métier. Je sais que cela n'existe que dans le cinéma et n'a pas d'équivalent dans les domaines de la culture et du spectacle vivant. Pour le vivre aujourd'hui, je vois qu'une révolution est en train de s'opérer.

Depuis trois ans, des référents sont présents sur quasiment tous les tournages car, même si ce n'est pas obligatoire, la prise de conscience est générale et l'évolution se fait naturellement. Souvent, du reste, il n'y a pas un référent unique, mais deux – dans la plupart des cas, un homme et une femme. Cette courroie de transmission sur le plateau est un élément complètement nouveau, qui est quasiment systématique chez nos collègues, que j'ai interrogés. Nous faisons, quant à nous, intervenir des référents depuis trois ou quatre ans et, dès le début, en informons les équipes. Cette procédure est indiquée dans les contrats de travail et dans tous les documents liés au projet. Cela non plus, me semble-t-il, n'existe pas dans les autres secteurs d'activité, du moins culturels.

Tous les changements introduits par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), et par la prise de conscience générale qui se fait dans le monde où nous vivons, ainsi que par les travaux menés depuis un an par cette commission, sont le fruit et la conquête du mouvement MeToo dans le cinéma. Il existe encore d'autres mesures, très importantes, mais je tenais à insister sur celle-ci, car c'est ce que nous vivons maintenant. Pour terminer sur une note positive, je suis convaincu que cette démarche portera ses fruits dans les années à venir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Puissiez-vous avoir raison...

**M. Hugo Ségnac.** Le mouvement est en marche et nous n'en sommes qu'au début. Il y a beaucoup de choses à améliorer, à créer et à changer, mais il faut parler aussi des points positifs. Ayant dû, pour ma part – et nous en parlerons peut-être plus tard –, gérer sur un tournage une situation de VHSS – violences et harcèlement sexistes et sexuels –, je pense que ni mes équipes ni moi-même n'aurions pu, il y a quatre ou cinq ans, le faire comme nous l'avons fait, parce que nous n'y étions pas préparés. À cette époque, en effet, il n'y avait pas encore de référents et la victime n'aurait peut-être pas eu le courage de parler à quelqu'un. Ce qui a été entrepris depuis MeToo et, en France, depuis peut-être deux ou trois ans, avec les prises de parole de certaines comédiennes, a vraiment fait évoluer les choses, ce qui me semble très positif. Nous sommes mieux accompagnés et nous savons mieux faire face.

Ce n'est que le début, mais cette formation, qui me semblait d'abord être bêtement obligatoire, sous peine de ne plus recevoir d'aides, m'a servi et elle sert aujourd'hui à mes équipes. Toutes les structures qui nous entourent et nous conseillent font beaucoup de bien et nous aident à déconstruire un monde et une profession qui en avaient besoin.

**M. Dimitri Rassam.** Nous avons appris à codifier et à gérer les processus. La prise de conscience que nous avons vécue avec le mouvement MeToo, en tant que citoyens et en tant qu'hommes, a été significative. Je n'avais pas pris auparavant la pleine mesure de ce à quoi les femmes sont confrontées dans le monde personnel ou professionnel. Malheureusement, pour beaucoup d'hommes – et je ne sais pas si cela relève d'un déni –, il y avait de toute évidence une déconnexion entre ce que vivaient les femmes et ce que nous en percevions.

À titre personnel, je ne pense pas que cela ait participé à un changement comportemental, mais la prise de responsabilité juridique est désormais beaucoup plus concrète. Je suis par ailleurs associé au groupe Mediawan, qui a imposé à toutes ses structures une charte qui renforce les processus imposés par le CNC. Concrètement, cela se traduit par la diffusion de cette charte auprès de tous les personnels, soit nos neuf permanents. Comme Olivier Delbosc, j'ai un directeur des productions compte tenu du volume de nos productions, notamment des films « d'envergure » que nous produisons.

Le changement doit certes s'appliquer à toutes les productions, mais un devoir d'exemplarité s'impose peut-être plus encore aux « gros » films. Nous disposons de tous les moyens pour accompagner, pour accueillir la parole le cas échéant, mais surtout pour prévenir et pour assurer un cadre sécurisant. Depuis quatre ou cinq ans, en effet, nous cultivons les réflexes juridiques du traitement des problèmes et, surtout, de leur prévention. Il est évidemment important de savoir réagir mais, pour nous, il s'agit principalement de prévenir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vos premières interventions montrent l'immense responsabilité qui incombe à votre profession dans le domaine qui nous préoccupe. Il s'agit d'abord d'une responsabilité juridique – vous êtes en effet garants du respect du code du travail sur les tournages –, mais elle consiste aussi à accompagner les mutations, les transformations du monde dans ce domaine.

Je vous poserai deux questions. La première est de savoir s'il est des choses que, dans d'autres temps, vous n'auriez pas vues ou mal faites, et que vous feriez aujourd'hui très différemment. La deuxième porte sur votre responsabilité dans la manière de faire vos films : avez-vous engagé de vous-mêmes, comme le laisse penser l'intervention de M. Rassam, une réflexion plus poussée sur les moyens de faire en sorte que, lors des tournages – dont nous ne sous-estimons pas la tension ni la difficulté, compte tenu de vos importantes responsabilités et de l'argent engagé – chacun se sente bien et que l'on puisse prévenir des problèmes qui pourraient concerner aussi bien une technicienne visée par des propos sexistes qu'une comédienne subissant des relations tendues et conflictuelles, voire des situations dépassant le cadre légal, de la part du réalisateur ou de la réalisatrice ? Cette question vous importe-t-elle, non seulement en tant que citoyens, comme vous l'avez dit, mais également en tant que responsables de ces structures ?

**M. Olivier Delbosc.** J'ai la chance de n'avoir jamais été confronté, sur aucun des films que j'ai faits, à des problèmes de VHSS, et c'est tant mieux – je touche du bois ! De telles situations s'étant produites sur les plateaux de certains de mes collègues, nous avons, depuis trois ou quatre ans, anticipé les choses au sein de nos productions. Nous prévoyons ainsi, dans tous les contrats d'engagement des techniciens ou des comédiens, qu'il s'agisse de stars ou de plus jeunes comédiens, des clauses relatives au harcèlement sexuel et à la bonne conduite. Depuis deux ou trois mois, nous conditionnons l'engagement des techniciens à l'obligation de suivre deux modules de formation associant les chefs de poste et les acteurs principaux des films, dispensés pendant deux heures ou deux heures et demie par un intervenant qui les sensibilise au sujet. Nous encadrons donc de plus en plus notre profession afin d'anticiper les problèmes. Je confirme que la prise de conscience est totale et très concrète.

**M. Dimitri Rassam.** Il est intéressant de se remettre en question. Je n'ai pas connu d'incidents mais, si je devais revisiter les vingt dernières années, je suis certain que je constaterais que la hiérarchie des incidents a changé. Je pense par exemple à un signalement fait trois mois après un tournage par une technicienne qui faisait état de propos sexistes prononcés par son responsable. Il y a dix ans, je n'aurais jamais eu connaissance d'un tel incident. Pour contribuer à la création d'un environnement de sécurité, il faut appliquer une tolérance zéro envers toutes les formes d'expression de VHSS. C'est là certainement quelque chose qui a changé significativement depuis quatre ou cinq ans. Au-delà de l'éthique personnelle de chacun et du cadre qu'il applique en tant que dirigeant, le fait que le curseur se soit déplacé et qu'on puisse désormais détecter des cas qui étaient autrefois jugés anecdotiques contribue aussi au changement des mentalités.

Bien que je n'aie pas connu de cas d'incidents, nous devons réfléchir à codifier davantage l'engagement des personnes avec qui nous travaillons. Ces questions se posent en amont, durant le tournage, mais aussi en aval, car des signalements peuvent intervenir postérieurement. Le fait que la prise de conscience des dirigeants et de ceux qui assument la responsabilité juridique sur le plateau soit connue des techniciens et de toute l'équipe impose un cadre qui a certainement contribué à faire évoluer encore davantage les mentalités.

**M. François Kraus.** Dans les cinq dernières années, nous avons dû gérer deux affaires, qui n'auraient peut-être pas été signalées antérieurement. Mon associé et moi-même avons remarqué qu'un mouvement s'opérait et, à la suite du signalement de l'agression sexuelle subie par une actrice, nous avons dû écarter un chef de poste. Cela s'est passé assez simplement, car le signalement a été fait dans la soirée par l'actrice et par son agent. Le lendemain, nous avons convoqué le chef de poste, qui a reconnu les faits et s'est excusé, mais nous l'avons immédiatement écarté du tournage, parce que nous ne voulions pas continuer avec lui et parce que l'actrice le demandait. Cela nous paraissait tout à fait légitime.

Nous avons également eu le cas d'un acteur secondaire engagé sur un cachet, qui tenait à la cantine des propos sexistes et nauséabonds, et qui était en outre impliqué dans des violences conjugales envers sa femme. Cette attitude avait mis la réalisatrice très mal à l'aise et nous avons écarté l'acteur – avec son accord, d'ailleurs, car il avait compris.

Ces incidents ont eu lieu dans les trois dernières années. Il est assez récent, en effet, que ces comportements remontent jusqu'à nous pour nous permettre de réagir, mais il est bon que ce soit le cas.

**M. Hugo Sélignac.** Je risque de répéter des choses qui ont déjà été dites, car nous sommes souvent du même avis sur ces questions. Avant même que les formations soient obligatoires pour l'ensemble des techniciens, la demande en a été exprimée, pour plusieurs de mes projets, par bon nombre de mes directrices et directeurs de production, qui sont les responsables des tournages, sur lesquels ils sont présents quotidiennement. Outre les référents VHSS qui ont demandé des formations sur les plateaux, des techniciens ont également demandé à pouvoir en suivre pour des films exigeant une préparation très longue ou pour la postproduction, qui peut durer plus d'un an. De fait, la préparation est particulièrement longue pour les films d'époque. Je viens ainsi de terminer un polar futuriste intitulé *Chien 51*, de Cédric Jimenez, pour lequel l'équipe de décoration a été réunie pendant huit mois avant le début du tournage. Il a été demandé que des formations soient dispensées non seulement pour la durée du tournage, mais également pour celle de la préparation et de la postproduction. Ces initiatives viennent des techniciens et ouvrent un échange. Tout le monde est aujourd'hui très concerné et il s'exprime un désir d'améliorer les choses grâce à des mesures qui ne sont pas encore obligatoires, mais qui pourraient le devenir.

**M. Ardavan Safaee.** J'ai eu le cas d'un signalement et d'une plainte pour agression sexuelle lors d'un tournage en 2020, avant que soient mises en place les formations et toutes les procédures que nous connaissons aujourd'hui. Cette plainte visait le réalisateur et avait été déposée par une technicienne.

Cela conduit à se poser beaucoup de questions sur la manière dont nous avons alors géré cette affaire et sur ce que nous ferions aujourd'hui.

À l'époque, nous n'avions pas été formés. Le mouvement MeToo avait débuté mais toutes les procédures qui sont désormais en vigueur n'existaient pas. On s'est senti un peu démuni sur le moment et face à l'urgence. Les faits ont eu lieu pendant une soirée festive, alors qu'on en était à la moitié du tournage.

La productrice du film s'est déplacée sur les lieux et a entendu tout le monde. Sur les conseils d'un avocat, nous avons décidé de mettre à pied le réalisateur. Nous pouvions le faire dans le cadre de son contrat de travail, mais pas de son contrat d'auteur, lequel stipulait qu'il resterait l'auteur de ce qu'il avait réalisé. Le tournage a été achevé par le chef opérateur. Nous avons décidé que le réalisateur ne participerait à la postproduction qu'en travaillant à distance. Il a également été écarté de la communication, du marketing et de la promotion du film.

Rétrospectivement, on se pose deux questions. Cela serait-il arrivé si l'on avait alors mis en place les mesures de prévention qui sont désormais à notre disposition ? Aurait-on mieux fait face à la situation si nous avions eu en main tous les outils que nous avons maintenant ? On peut se triturer les méninges pendant des heures, mais je pense que nous avons alors su réagir très rapidement.

Les producteurs se sont immédiatement demandé si une assurance pouvait les aider. Nous avons compris tout de suite que ce n'était pas le cas et qu'il fallait qu'on se débrouille. Nous avons engagé des millions d'euros dans cette production, nous n'étions pas protégés et il fallait agir vite. La décision a été acceptée par tout le monde.

Cela nous amène à la partie de votre question qui porte sur les mesures supplémentaires qui pourraient être adoptées.

Quelques équipes ne sont pas présentes sur le plateau, car elles préparent les costumes et les décors. Nous faisons en sorte que ces équipes comprennent des référents spécifiques, car elles sont nombreuses et fonctionnent en vase clos pendant longtemps. Il est important d'étendre le plus possible les mesures de prévention à l'ensemble des personnels, y compris ceux qui travaillent un peu loin du plateau.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les directeurs de production agissent comme vos délégués sur les tournages. Quel est leur statut juridique ? Je crois avoir entendu qu'ils relèvent la plupart du temps du statut des intermittents du spectacle. Le fait qu'ils ne soient pas des salariés permanents de sociétés de production ne les place-t-il pas dans une position de très forte dépendance par rapport à vous ? Si vous estimez que les choses ne se passent pas bien, il vous est très facile de ne plus recourir à leurs services.

Avez-vous déjà envisagé d'employer des directeurs de production en CDI ? Les exemples que vous avez cités montrent bien qu'il est plus facile d'écartier un technicien voire un chef opérateur que le comédien principal ou le réalisateur.

Comment les directeurs de production, qui sont les bras armés de la production, peuvent-ils vraiment faire leur travail sur un tournage – c'est-à-dire s'assurer de son bon

déroulement et faire respecter le droit du travail ? Pourriez-vous nous faire des propositions sur ce point, y compris si elles conduisent à des modifications législatives ?

Les référents ont souvent un lien de subordination avec la production. Pourrait-on imaginer qu'ils n'en aient plus ? Quel statut faudrait-il alors prévoir pour eux ?

**M. Dimitri Rassam.** Vous avez devant vous des représentants de producteurs de films importants. Comme Olivier Delbosc, j'emploie un directeur des productions en CDI – et il reçoit le plus gros salaire après le mien. Son travail consiste à superviser la production.

Mais nous travaillons aussi très régulièrement avec les mêmes intermittents, afin de nous adapter au volume d'activité. Compte tenu de la taille des films que nous produisons, nous ne pourrions pas tous les employer en CDI.

Ceci dit, pour les gros films, la prise en compte du risque juridique et du risque d'image prime désormais – et c'est vertueux. Ceux qui pensent que mettre la poussière sous le tapis serait la meilleure stratégie se trompent lourdement.

Votre question peut se poser pour les sociétés de production dont la situation est plus précaire et qui n'ont pas les moyens de faire appel à un conseil juridique externe. Dans notre groupe, nous disposons de deux juristes en interne et nous avons recours aux services d'un cabinet extérieur – sans parler des conseils qu'utilise le groupe dans son ensemble. Comme le public français a un rapport affectif avec son cinéma, nous avons à cœur d'imposer les bonnes pratiques. Mais comment les structures économiquement les plus fragiles pourront-elles faire face à des contraintes supplémentaires ?

Cela nous amène au sujet de l'assurance. Il est actuellement difficile de la faire jouer car il faut prouver la matérialité du sinistre. La première chose qu'on apprend lors des formations sur les VHSS, c'est qu'il existe un décalage entre le temps juridique et celui de la gestion de ces problèmes. Pour bien gérer les choses, il est nécessaire de faire appel à un cabinet extérieur, car enquêter soi-même n'est pas une bonne idée. Cela fait partie des contraintes économiques.

Il serait nécessaire que le CNC rende obligatoires un certain nombre de bonnes pratiques et démarches. Leur coût étant mutualisé, cela les rendrait accessibles pour toutes les structures, y compris celles qui sont plus fragiles que les nôtres.

**M. François Kraus.** Il se trouve que nous avons également la chance d'avoir un directeur de production employé à plein temps. Mais le lien de subordination peut être moindre lorsqu'il s'agit d'un directeur de production qui n'est employé que le temps d'un tournage. Il convient de bien réfléchir à cette question car la réponse n'est pas univoque.

En revanche, il est pour nous très clair que le rôle de référent ne peut pas être assuré par un directeur de production. Ce serait incohérent. En revanche, prévoir que le référent fasse partie d'une des équipes travaillant sur le tournage relève du bon sens. En tout cas, c'est ainsi que nous avons toujours procédé.

L'assurance est un vrai sujet. Pour bénéficier d'une indemnisation, il faut tout d'abord qu'une plainte soit déposée, puis que nous fassions un signalement au procureur de la République. Ces conditions n'ont à ce stade jamais été réunies. Par ailleurs, une seule compagnie – Aréas Assurances – couvre les risques de faits de VHSS. Cette police d'assurance est proposée par un courtier, qui travaille d'ailleurs avec d'autres compagnies qui n'assurent pas les VHSS. Il serait utile que toutes les compagnies d'assurance proposent de

couvrir ce risque, ce qui permettrait de fédérer les primes d'assurance de tous les films et de faire participer l'ensemble du secteur à ce surcoût. En outre, le préjudice indemnisé est limité à 500 000 euros et à trois jours de tournage, ce qui est un peu faible car des sinistres peuvent coûter davantage.

Comme l'a indiqué Dimitri, le deuxième problème réside dans l'élément déclencheur de la garantie. S'il faut attendre le dépôt de plainte, cela peut être compliqué. On sait bien que les phénomènes de sidération et d'emprise psychologique peuvent parfois conduire à ce que la plainte soit déposée après le tournage.

Le groupe de travail Respect – réactivité, éthique, sécurité, professionnalisme, efficacité, confiance, transparence – a proposé à juste titre que l'élément déclencheur puisse être constitué par une enquête du producteur ou d'un organe extérieur, par exemple le CCHSCT (Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Il pourrait décider qu'un cas mérite de déclencher la garantie.

Il faudrait que le producteur saisisse le CCHSCT, que ce dernier mène une enquête et que l'assureur indemnise assez rapidement, sans attendre le dépôt d'une plainte car cela peut prendre du temps.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cette clause assurantielle fait aussi peser sur la personne qui a subi les faits une charge morale et mentale, car elle sait que sa plainte pourra aboutir à l'arrêt du tournage.

Lors des auditions, nous avons réfléchi à une évolution des conditions d'indemnisation et le CCHSCT pourrait en effet jouer un rôle important.

**M. Hugo Sélignac.** Le rapporteur s'est interrogé sur l'opportunité d'externaliser les référents. Un directeur de production ne peut pas assurer la fonction de référent, mais des membres de ses équipes peuvent le faire. On fait peut-être une erreur en s'attachant au fait que le référent travaille sur le plateau. Ce rôle peut être joué par le secrétaire de production ou l'administrateur qui, sans être directement sur le plateau, sont présents tous les jours. C'est une solution intéressante car elle permet à la victime de se confier sans être vue.

**M. Olivier Delbosc.** Externaliser le référent serait une très mauvaise idée.

Il faut tout d'abord que vous ayez conscience que, même lorsqu'il dure peu de temps, un tournage est une microsociété où tout se régule humainement. Les gens ont des valeurs morales. Les faire observer par un tiers comme s'ils étaient des animaux de laboratoire serait pris comme une intrusion.

En revanche, je vous confirme que sur mes plateaux, les référents sont des volontaires. Ils ne sont jamais choisis au sein de la production. Ce sont des hommes ou des femmes. La plupart du temps, je prévois deux référents. Ils sont indemnisés mais ce ne sont pas des professionnels et cela se passe très bien.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si tout se régulait toujours, cette commission ne serait pas réunie.

Monsieur Kraus, vous avez indiqué que vous ne souhaitiez pas que le référent soit lié à la production. Avez-vous toujours pratiqué ainsi ou bien avez-vous évolué en fonction de l'expérience ?

**M. François Kraus.** Je ne souhaite pas que le référent soit le directeur de production. Il est en quelque sorte le chef de chantier et a déjà beaucoup de responsabilités en matière de contrats de travail, d'organisation et de négociation des salaires.

Ce que nous avons mis en place me semble plus adapté. Le rôle de référent a été parfois confié à des secrétaires ou des coordinatrices de production, à des scriptes ou à des assistantes réalisatrices. Dernièrement, nous avons essayé de doubler le nombre de référents, en ayant un homme et une femme.

**M. Dimitri Rassam.** Il nous semble impératif que deux référents figurent sur la feuille de service : un homme et une femme. Il est également nécessaire qu'y soit mentionné le moyen de contacter la production et la médecine du travail, car plusieurs guichets doivent pouvoir être utilisés – par exemple dans le cas où le référent serait lui-même impliqué.

Toutes ces informations sont disponibles sur la feuille de service adressée chaque jour à tous les personnels, y compris pendant la phase de préparation du tournage.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous reviendrons sur ce point important, car il faut aussi protéger les référents eux-mêmes. Comment faire pour qu'ils soient efficaces sur les plateaux et pour éviter qu'ils soient blacklistés parce qu'ils ont dénoncé des choses ? C'est un risque qu'ils courent. Leurs responsabilités en tant que référent ne correspondent pas toujours à leur place dans la hiérarchie sur le plateau.

Vous faites partie des dernières personnes à être auditionnées. Nous avons fait le tour de l'ensemble des parties prenantes de ce secteur, en tout cas dans le monde du cinéma. Nous avons reçu beaucoup de témoignages, dont certains anonymes. Or ce qu'ils décrivent est assez éloigné du tableau que vous avez brossé. Il est donc important que cette commission d'enquête démêle les choses.

Vous nous avez fait part de signalements qui concernaient surtout des techniciens au cours des cinq dernières années. Mais avez-vous eu connaissance de faits commis par ceux que, dans votre métier, on appelle des talents ? Avez-vous eu à gérer les situations qui en découlaient ?

Avez-vous employé certains d'entre eux alors que vous étiez au courant de leur comportement ? Si oui, qu'avez-vous mis en place pour protéger les personnes sur les tournages ?

**M. François Kraus.** J'ai vécu une expérience très traumatisante en 2017, lors d'un tournage avec Sara Forestier. Elle a témoigné de ce qu'elle avait vécu devant votre commission. J'ai écouté son audition et j'ai été plus qu'ému d'entendre tout ce qu'elle avait subi au cours de sa carrière, lorsqu'elle était mineure et avant ce fameux tournage. Je la connaissais auparavant, car j'avais produit *La Tête haute*, film dans lequel elle jouait. Mais je n'étais pas au courant de tout ce dont elle a témoigné devant vous.

Elle vous a ensuite raconté ce tournage cataclysmique il y a huit ans – j'ai d'ailleurs produit *Les Chatouilles* la même année. Une dispute d'une violence verbale inouïe a éclaté entre les deux comédiens principaux au bout de trois jours de tournage. Il s'agissait de Sara et de son partenaire. Je ne sais pas si je dois rentrer dans les détails, car une enquête est en cours.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En effet, une commission d'enquête ne peut pas s'intéresser à une affaire judiciaire en cours. Comme une plainte a été déposée, je vous propose de ne pas entrer dans le détail des faits mais de nous indiquer comment vous

avez réagi et quelles leçons vous en avez tiré ? Que feriez-vous désormais si vous étiez confronté à une situation similaire ?

**M. François Kraus.** Il est très compliqué de répondre à vos questions sans entrer dans les détails.

Je peux vous raconter ce qu'il s'est passé de notre point de vue. Au-delà des traumatismes subis par Sara, la réalisatrice et le comédien, c'est un souvenir terrible, parce que le tournage a failli s'arrêter. Le sort du film ainsi que celui de notre société étaient en jeu.

Nous en parlerons après, si vous le souhaitez.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous propose d'aborder cette question lors de la partie de cette audition qui aura lieu à huis clos. On parle d'une dispute, mais ce n'est pas ainsi que Sara Forestier a qualifié les faits. Par ailleurs, il s'agit aussi de questions qui concernent la santé.

S'agissant de M. Bedos, étiez-vous au courant ? Comment avez-vous réagi ? Referiez-vous la même chose ?

On hésite souvent moins à se séparer d'un technicien en cours de tournage. Mais que faites-vous lorsque vous savez qu'un talent a un comportement à tout le moins inapproprié ?

**M. François Kraus.** J'ai produit les trois premiers films de Nicolas Bedos entre 2017 et 2021. Je n'ai pas produit la série qu'il a réalisée, ni *OSS 117 : Alerte rouge en Afrique noire*.

Il purge une peine pour un délit d'agression sexuelle, tout en étant soumis à une obligation de soins du fait de son alcoolisme. Il se trouve que je n'ai eu aucune remontée concernant des VHSS lors du tournage de ses trois films dont j'étais le producteur – ni de sa part ni de celle d'un des techniciens présents. C'est un point très important.

Lorsque l'affaire est sortie, nous nous sommes interrogés avec mon associé et avons décidé de notre propre chef de mener une enquête. Nous avons appelé les douze chefs de poste et techniciens avec qui il avait travaillé. Il a une équipe très fidèle, qui compte des femmes – cheffe de poste, assistante-réalisatrice, scripte, monteuse, costumière et compositrice. Nous avons demandé à chacun s'il y avait eu des faits de VHSS liés à Nicolas et à son comportement sur les tournages. Tous nous ont parlé de son intensité, de son exigence et de son tempérament, mais rien concernant des VHSS.

Il a été jugé pour des faits commis en dehors du cadre professionnel. La question de principe consistant à savoir s'il est possible de travailler de nouveau avec lui se pose évidemment. Dès lors qu'il aura purgé sa peine et aura pris véritablement conscience de son alcoolisme, rien ne s'oppose par principe au fait de refaire un film avec lui – sous réserve qu'il trouve des partenaires financiers, des acteurs et qu'il nous propose un scénario qui nous plaise, ainsi qu'à Ardavan Safaee qui était le distributeur de ses deux derniers films.

Il ne nous appartient pas de nous substituer à la justice et d'aller au-delà de ce qu'elle a décidé ; nous devons avoir confiance en elle. La peine prononcée et l'obligation de soins doivent forcément provoquer une prise de conscience chez les personnes condamnées, sans quoi la justice n'aurait pas de sens.

Ce sont des questions délicates, importantes et compliquées. Je n'ai pas de projet avec Nicolas à ce stade, mais je pense qu'il est important de répondre dès maintenant de cette

manière à la question de principe. En tout cas, c'est ainsi que nous y répondons avec mon associé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans ce cas précis, une condamnation a été prononcée, ce qui simplifie les choses d'une certaine manière. La justice est passée.

Mais parfois la justice n'a pas tranché ou bien intervient dix ans après. Que se passe-t-il entre le signalement et le jugement ? Je rappelle que seulement 0,6 % des viols font l'objet d'une condamnation et que la part des faits de harcèlement sexuel qui sont punis ne dépasse pas 1 %.

La justice ne peut pas être l'alpha et l'oméga de vos réactions. Le droit du travail vous oblige à protéger les personnes que vous employez et à assurer leur sécurité.

Comment faites-vous lorsque vous travaillez avec des personnes dont vous savez qu'elles présentent des risques ? Je conviens que cette question n'est pas simple.

**M. François Kraus.** Vous avez mentionné des cas très variés, avec des délits, des crimes – viols et viols répétés – et des affaires en cours. À chaque fois, la réponse doit être différente. Il nous appartient de la prendre en notre âme et conscience, en tenant en effet principalement compte de la nécessité de protéger les gens que l'on embauche, qu'il s'agisse des équipes techniques ou des acteurs. Il faut mesurer si l'acteur ou le réalisateur incriminé pose un problème pour le tournage que l'on va lancer.

On doit aussi prendre en considération le risque en matière de réputation. On ne produit pas un film tout seul. Il faut trouver des acteurs, des agents et des distributeurs qui veulent bien nous accompagner – et ils se posent les mêmes questions que nous. Chaque cas est donc différent.

**M. Hugo Sélignac.** On parle beaucoup des violences sexuelles mais il faut aussi se préoccuper des violences psychologiques.

En tout cas, je n'ai jamais été confronté à un acteur qui avait la réputation d'en commettre – j'utilise le masculin car je sais que les victimes sont très majoritairement des femmes, même si les hommes sont également susceptibles de subir des violences psychologiques sur les tournages.

Avec MeToo, on a assisté à une prise de conscience générale. Auparavant, je prévenais les équipes que tel réalisateur ou telle réalisatrice, que tel acteur ou telle actrice avait la réputation d'être colérique sans raison. Désormais, peut-être n'engagerais-je plus cette personne. C'est quelque chose de compliqué et, comme l'a noté François Kraus, chaque cas est différent.

Une œuvre cinématographique est collective. Un producteur ne choisit jamais seul l'intégralité du casting, de l'équipe technique et des partenaires. Tout cela relève de décisions collectives, de même que le fait de savoir si l'on souhaite travailler avec une personne à qui des faits sont reprochés sans qu'ils aient fait l'objet d'un jugement.

Dans certains cas, les gens ont changé de comportement. Lorsque j'ai débuté dans le métier, il y a vingt-deux ans, j'ai rencontré des personnes qui étaient susceptibles d'être violentes. Mais je les ai vues évoluer avec le temps.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Y a-t-il des signalements que vous n'avez jamais traités ?

**M. Hugo Sélignac.** J'ai dû traiter un cas de viol sur un tournage. On ne l'aurait absolument pas géré comme cela il y a cinq ans. La victime n'aurait peut-être pas eu le courage de parler sans la présence de référentes sur le tournage, avec qui elle avait créé un lien fort. Cela lui a pris du temps : elle les a prévenues le lundi de la dernière semaine car elle ressentait le besoin d'en parler avant que le tournage s'arrête. Elle a demandé aux référentes de ne pas en parler au directeur de production ni à la production. Après plusieurs séances, les référentes ont dit qu'elles n'étaient là que pour entendre le signalement et le transmettre, afin que le directeur de production ou la production puisse l'accompagner sur un plan juridique et psychologique, en faisant appel à des conseils. Finalement, les référentes ont réussi à convaincre la victime de parler au directeur de production : il s'est tout de suite mis en relation avec Audiens et le CCHSCT, qui ont été de très bon conseil.

Toutefois, la victime n'a pas souhaité porter plainte ni bénéficier d'un suivi psychologique. Au départ, elle ne voulait pas que cela s'ébruite car elle avait vraiment peur de parler. Nous avons beaucoup travaillé avec le technicien en cause. On évoque souvent l'omerta ; ce mot me dérange car je l'associe à la mafia, avec un grand patron qui dirige tout, mais il est exact que la victime a eu peur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La question de l'omerta se pose et nous y reviendrons. Est-ce que vous continuez à travailler avec le technicien en question ?

**M. Hugo Sélignac.** Non.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre exemple est assez révélateur : les gens n'ont pas voulu vous avertir alors que vous étiez le producteur, autrement dit le responsable légal. Peut-il arriver qu'un directeur de production ou des chefs de poste ne remontent pas l'information au producteur en raison de la pression économique et du coût très élevé de l'heure de tournage ? Pensez-vous que la parole se libère ? En remontant dans des films ou dans des productions plus anciennes, est-il possible que vous soyez passé à côté de certains faits ?

**M. Hugo Sélignac.** La victime ne voulait pas parler et les référentes ont mis trois jours à la convaincre qu'il était important pour elle de bénéficier d'un suivi, que les choses avaient changé et qu'il fallait parler – il s'agit d'un cas récent. Le producteur est rarement informé de ces faits ; on apprend peu à peu, on essaie de les traiter le mieux possible. Une chaîne s'est mise en place, jusqu'au directeur de production, pour que l'information sorte et remonte jusqu'à moi.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez donc jamais reçu de signalement concernant un talent pour lequel vous n'avez pas su ou pas pu agir ? À chaque fois, vous avez agi ?

**M. Hugo Sélignac.** À chaque fois. Il s'agissait d'un viol et nous avons agi en respectant les désirs et les envies de la victime, avec un directeur de production qui continue le suivi en prenant des nouvelles.

**M. François Kraus.** Ce n'est pas tant la notion d'omerta qui est dérangeante, car elle fait référence à un super patron mafieux qui serait au-dessus et dirigerait tout d'une main tentaculaire. Il est important de préciser que, en tant que producteurs, nous embauchons le réalisateur, les acteurs principaux et les chefs de poste. Ensuite, il y a une succession de

départements qui s'embauchent les uns les autres. Quand j'arrive sur un tournage, je découvre entre trente et soixante personnes – cela dépend de la taille du tournage – mais je n'ai pas recruté chacune d'elles : chaque chef de poste embauche son sous-chef, qui lui-même embauche, et ainsi de suite. On découvre parfois des gens avec qui on est lié contractuellement mais qu'on ne connaît pas.

Le système de silenciation des VHSS, parfois même des réputations, se fait à l'intérieur de chaque département. Cela ne remonte pas forcément au directeur de production, et encore moins aux producteurs : cela se gère dans un département. Ainsi, dans le département image, il peut y avoir une stagiaire qui ne va pas oser parler au premier assistant, qui lui-même ne va pas parler au chef opérateur. Nous sommes parfois nous-mêmes victimes du silence qui règne dans les équipes. L'arrivée d'un référent sur les plateaux permettra, je l'espère, de déverrouiller ces silences et de faire remonter les informations jusqu'à nous car il sera transversal, et non pas lié à un département ou à un autre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous parlez de déverrouiller le silence. Or, selon les témoignages que nous avons reçus dans cette commission, il n'y a pas vraiment de silence : à chaque fois, des mots ont été prononcés. La question est de savoir s'ils remontent suffisamment haut, au bon endroit, d'une part, et s'ils sont pris en compte correctement, d'autre part.

Par ailleurs, quelle est la responsabilité du collectif ? Selon plusieurs témoignages, il arrive qu'une personne subissant des violences s'entende dire par une autre sur le plateau, qui a une forme d'autorité morale, si ce n'est hiérarchique, qu'elle doit se taire, ne pas le dire au chef, ne pas parler comme ça... La responsabilité est collective : la personne qui subit ne doit pas être la seule à devoir suivre la bonne procédure. Comment faire en sorte que le collectif soit protecteur ?

**M. Olivier Delbosc.** Pour répondre à M. le rapporteur concernant l'indépendance du directeur de production, il se trouve que j'ai une directrice de toutes les productions, qui est en CDI chez moi. Je vous assure que je fais de la pédagogie au quotidien avec les directeurs de production pour que l'information concernant un signalement soit prioritaire et que je sois prévenu en premier : il est hors de question que je ne sois pas prévenu.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** De plus, c'est un risque économique.

**M. Olivier Delbosc.** Pas seulement : humain aussi. Un plateau est une microsociété : s'il y a un incident de cette nature, cela va au-delà de l'économique. Humainement, c'est une catastrophe : les gens ne peuvent pas travailler dans la sérénité, dans la sécurité, le film sera très mauvais, les acteurs joueront mal, les techniciens filmeront mal. C'est un sujet essentiel. Sur nos plateaux, nous travaillons avec quelques directeurs de production : il y a très peu d'entrants nouveaux. Je les connais donc très bien. Avant chaque tournage, nous faisons de la pédagogie avec eux – depuis déjà quinze ou vingt ans : c'est une question d'éducation et de valeurs morales. Il a toujours été une évidence que si un incident de cette nature se produisait, il fallait prévenir la production en premier – vraiment !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous reçu des signalements, même avant ces trois ou quatre dernières années, que vous n'avez pas su traiter correctement, concernant des talents ?

**M. Ardavan Safae.** Le seul cas que j'ai connu chez Pathé est celui du metteur en scène dont je vous ai parlé. Je n'ai pas eu d'autres signalements.

Pour répondre à votre question sur le temps judiciaire et sur ce que nous faisons après, nous respectons scrupuleusement le temps judiciaire, quand il existe. Vous avez évoqué le cas particulier de Nicolas Bedos : nous avons travaillé sur deux films avec lui sans recevoir de signalement, ni pendant le tournage, ni pendant sa préparation, ni en postproduction. Les agissements incriminés ont été commis dans un cadre privé. Le temps judiciaire est passé, il a été jugé et condamné, il purge sa peine. Une fois que sa peine sera purgée, le cadre de discussion concernant la façon de travailler sur son prochain film, pour nous, sera normal, en principe.

La décision de produire un film n'est pas théorique et ne s'anticipe pas. Chaque film, chaque individu est un cas particulier. Cela dépend aussi du moment où l'on reçoit le sujet. Il y a une multitude de critères, qui vont de l'artistique aux compétences des équipes techniques, à l'économique et au commercial.

D'une manière générale, quand des talents nous proposent des projets alors que l'on sait qu'il y a eu un temps judiciaire, ou des rumeurs, ou une réputation antérieure, il est de notre responsabilité de mettre en place toutes les mesures de protection et de transparence sur la préparation, le tournage et la postproduction, et de faire en sorte que les informations remontent de manière très claire et très transparente. Une directrice de production de Pathé se déplace au tout début, sur la préparation et les plateaux de tournage, pour expliquer l'importance de faire remonter les informations rapidement et de manière claire.

Les référents, il faut qu'il y en ait deux et qu'ils soient déportés quand les équipes sont déportées. C'est notre responsabilité qui est en jeu ici, pas celle des référents – la responsabilité des référents consiste seulement à nous informer, pas autre chose. En tant que chefs d'entreprise et employeurs, nous devons d'abord assurer la protection des collaboratrices et des collaborateurs du plateau ou de nos permanents. Nous avons aussi une responsabilité économique et commerciale. On doit prendre en compte tout cela quand on décide de tourner un film car des millions d'euros sont en jeu. Nous avons une responsabilité très forte de protection et une responsabilité fiduciaire, commerciale et économique sur nos films.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On voit bien que vous avez changé depuis la prise de conscience de ces trois, quatre ou cinq dernières années. Dans des époques antérieures, avez-vous eu la tentation, vous ou vos équipes, de minimiser des faits qui vous auraient été remontés pour que le tournage puisse continuer ? Je comprends la situation : les tournages coûtent cher. C'est une question difficile mais elle mérite d'être posée.

De plus, en tant que producteur du film, vous êtes juridiquement responsable de tout. Or la chaîne de responsabilités se dilue quand le chef opérateur achète une prestation à une société qui elle-même embauche des intermittents. Il faut vérifier si le devoir de vigilance prescrit par la loi Sapin 2 à l'égard des sous-traitants peut s'appliquer à vous.

**M. Hugo Sélignac.** Cela a pu arriver en matière de violences psychologiques – pas de violences sexuelles. Certains tournages étaient très compliqués et, à une époque où la parole était moins libérée, où l'on était moins préparé, où l'on faisait moins de prévention et où la dimension psychologique était peut-être moins importante, il est possible que des réalisateurs ou des réalisatrices aient eu des méthodes relevant de violences psychologiques. Ces violences sont terribles mais avant ces changements, en ce qui me concerne, il m'est arrivé de me dire qu'il fallait serrer les fesses et que ce serait bientôt fini.

**M. Dimitri Rassam.** Pour ma part, ce n'est pas le cas mais ce n'est pas pour cela que les mentalités n'ont pas évolué. Je parlais de hiérarchie : je ne sais pas ce qui ne m'est pas remonté mais je n'ai jamais eu connaissance d'un incident pour lequel on s'est dit qu'on

demanderait à la personne concernée de mettre ce sujet de côté afin de préserver le film. Mon absence de réponse ne signifiait pas qu'il y avait un sujet dont je ne voulais pas parler : il n'y en a pas eu.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un sujet nous est très souvent remonté lors des auditions : celui des drogues et de l'alcool hors temps de tournage, hors temps de travail, pendant les fêtes. Avez-vous déjà eu à gérer des situations d'hyperalcoolisation ou de présence de drogue ? Si un acteur ou une actrice vous demande à avoir de la drogue, comment réagissez-vous ?

**M. Dimitri Rassam.** À titre personnel, je suis contre les fêtes durant les tournages, je les réduis au maximum. On est obligé d'en faire un peu parce que sinon, les équipes bougonnent. J'ai un directeur de production qui partage cet avis. On n'est pas fun mais c'est ainsi. On fait souvent une fête à la fin du tournage, très encadrée. J'ai une crainte : c'est l'alcool au volant. L'idée qu'un technicien ou une technicienne ait un accident en rentrant d'une fête où cette personne se serait trop alcoolisée me hante.

Bref, si vous me le demandez : le moins possible de fêtes durant le tournage. Je ne trouve pas que ce soit très compatible avec l'exercice professionnel. Il se trouve que plus les films sont gros, plus il est facile d'expliquer qu'on a mieux à faire. On encadre donc au maximum, on organise du covoiturage. On ne flique pas les gens dans leur vie personnelle mais vu les enjeux et ce qui se pratique, ce n'est pas une colonie de vacances.

**M. François Kraus.** Cela a beaucoup changé. Il y a un an et demi, deux ans, j'ai spontanément proposé une fête de fin de tournage et le réalisateur m'a dit : « Non, on n'en fait pas. » J'ai trouvé cela plutôt bien et j'en ai parlé avec l'équipe, qui a compris. C'est vrai que nous n'en faisons plus. Nous organisons maintenant des pots de début de tournage et des pots de fin de tournage dans nos bureaux ; moi ou mon associé sommes présents, quoi qu'il arrive, jusqu'au bout. Nos métiers étaient réputés festifs même en dehors des festivals : il y avait une tradition du pot de fin de semaine de tournage, le pot de l'équipe, le pot de l'équipe déco, le pot de l'acteur, le pot de fin de tournage. Cela a largement diminué chez moi mais également de manière générale, parce qu'on sait que la plupart des agressions sexistes, et des actes de harcèlement sexuel ont lieu soit lors des fêtes, soit dans les déplacements en province. Les producteurs, dont je suis, et les réalisateurs veulent limiter les fêtes parce que le risque est trop important, pour les victimes, évidemment, mais aussi pour les films. Cela a donc très largement diminué.

**M. Olivier Delbosc.** Je suis comme mes collègues : zéro tolérance pour l'alcool et la drogue. Pour moi, la drogue sur un tournage est même une cause de licenciement. Si un metteur en scène ou un talent en prenait, j'irais jusqu'au bout pour le virer du plateau. Les enjeux sont économiques mais pas seulement : je ne pense pas qu'on puisse créer sous drogue ou sous alcool. Il s'agit de métiers créatifs mais avec beaucoup d'enjeux. Ce sont aussi des métiers collectifs : comme au foot ou au rugby, vous engagez toute une équipe autour de vous. Si un seul se drogue ou boit, toute la chaîne s'écroule. Cela existait peut-être dans le passé mais, pour ma part, cela fait peu de temps que je suis producteur et j'appartiens à la nouvelle génération qui est très sensibilisée à ces sujets.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est noté : cela ira jusqu'au licenciement en cas de consommation de drogue.

**M. Hugo Ségnac.** Dans ma société, nous faisons des fêtes de fin de tournage. Je n'interdis pas les fêtes de fin de semaine avec les techniciens mais elles sont mieux encadrées, avec des taxis, des rappels de prévention sur l'invitation à la fête.

Le fait que le référent sur le plateau, la prépa ou la postproduction fasse partie de l'équipe est important. Peut-être faudrait-il réfléchir à un référent soirée – 30 % ou 40 % des agressions ont lieu lors de ces soirées – pour tous les gens qui n'agressent pas et qui ont envie de se retrouver, de discuter, d'échanger sur leur semaine, parce qu'ils ne rentrent pas chez eux le week-end et ont envie de passer un bon moment.

Je ne veux donc pas vous dire qu'il n'y a pas de fêtes mais elles sont de mieux en mieux encadrées. Auparavant, on s'en foutait de savoir comment la personne rentrait mais, depuis quinze ans – cela ne date pas de MeToo –, il y a eu une évolution du code de la route. On améliore les conditions d'organisation de ces fêtes, on les encadre, mais je ne les interdis pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Y compris quand il y a de la drogue ou de l'alcool ?

**M. Hugo Ségnac.** Non, justement, on va accompagner. La consommation de drogue n'est pas visible mais si une personne va au bar pour demander un verre, on voit qu'elle boit. C'est pour cela qu'on propose un service de taxi : il n'y a pas une fête sans taxi ou sans navette si la fête ne se tient pas dans le lieu où les techniciens, les comédiens et le réalisateur logent. Les tournages en province représentent un double facteur de risque. Ce qui est compliqué, dans le cinéma, c'est que les techniciens et les acteurs sont loin de chez eux, en province, pendant de longues périodes. Les risques sont donc beaucoup plus grands dans ces fêtes. À l'inverse, sur les tournages parisiens, il n'y a pas de fêtes parce que les gens veulent rentrer chez eux. Il est donc vrai qu'en province, et le vendredi soir...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** En province et en postproduction aussi. On nous a décrit, sur certains de vos films, des consommations très importantes de drogue le soir, avec une mise à disposition, ce qui présente aussi une forme de danger pour les personnes.

**M. Hugo Ségnac.** Mise à disposition de drogue ou d'alcool ? J'assume totalement que l'on mette à disposition de l'alcool dans les soirées. Les fêtes de fin de tournage sont prises en charge par ma société : c'est nous qui les organisons. Les fêtes de semaine, je ne les interdis pas. Chaque semaine, sur un tournage, il y a la fête de l'équipe costume, la fête des régisseurs...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est donc une mise en risque.

**M. Hugo Ségnac.** C'est totalement une mise en risque. Si demain une nouvelle loi interdit les fêtes de fin de tournage et les fêtes de fin de semaine, il n'y aura plus de fête de fin de tournage sur mes films et il n'y aura plus de fêtes à la fin de la semaine. Aujourd'hui, nous cherchons à encadrer, à améliorer et à sécuriser au maximum les fêtes plutôt qu'à les interdire.

Il faut aussi voir le bon côté de ces fêtes, qui permettent une mixité sociale. Il ne s'agit pas de les promouvoir mais j'ai vu des stagiaires parler de cinéma pendant une heure trente avec de grandes comédiennes ou de grands comédiens lors de ces fêtes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il y a un rôle social de ces fêtes, c'est indéniable. La question qui se pose, c'est la prise de risque.

**M. Hugo Ségnac.** Si les lois changent, chez Chi-Fou-Mi, elles seront respectées mais aujourd'hui je ne vais pas vous dire qu'il n'y a pas de fêtes de fin de tournage sur mes films, car il y en a.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les fêtes, si elles sont bien gérées, peuvent en effet créer du lien social. Toutefois, il y a un paradoxe à organiser une fête en semaine quand on doit travailler le lendemain ; on n'est pas toujours très opérationnel... La question est presque d'ordre économique : des techniciens complètement crevés et des acteurs avec des poches sous les yeux parce qu'ils auraient un peu trop fait la fête, cela pose un problème.

Je reviens sur la question de la vie sur les plateaux. Comment rappeler ce qui se fait, ce qui ne se fait pas ? Pourrait-on envisager de charger quelqu'un, peut-être le directeur de production, de veiller à la bonne vie du plateau, de s'assurer que l'ambiance est sympa, que tout le monde se parle bien, qu'il y a à boire et à manger ? Je sais que les Américains ont un tel poste. On sent que, sur certains plateaux, c'est hyper tendu, les gens ne sont pas bien, il y a un malaise. Comment fait-on dans ce cas ? J'entends que c'est peut-être moins vrai sur les grosses productions, parce qu'elles disposent de moyens. Mais comment faites-vous quand vous êtes amenés à faire des petits films ?

**M. Dimitri Rassam.** Sur les tournages, il peut y avoir des pots à des horaires encadrés. La gestion de la vie sur le plateau incombe à la direction de production, laquelle impose un cadre et des valeurs d'exemplarité. J'ai interdit l'alcool au déjeuner, mesure qui n'a pas été populaire auprès de certains techniciens, mais l'alcool me semble incompatible avec le travail. Des changements culturels s'opèrent : lorsque j'étais jeune producteur, les gens buvaient au déjeuner en France et, malgré les bougonnements, certaines évolutions s'imposent, même si cela existe peut-être encore sur d'autres tournages. Les valeurs s'incarnent dans la production, la mise en scène et l'équipe. Certaines pratiques très vertueuses existent, grâce à des gens engagés.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La commission d'enquête souhaite formuler des propositions législatives visant à apporter davantage de protection. Nous avons recueilli des témoignages pointant des dysfonctionnements massifs. Ces derniers ne se retrouvent pas partout et ne touchent pas tout le monde, mais nous devons agir.

**M. François Kraus.** Lorsque l'on présente le travail fini à l'équipe, on organise une projection autour d'un pot. Cette tradition doit perdurer.

Dans les petites productions, celles dont le budget du film oscille entre 3 millions et 5 millions d'euros, je ne peux pas engager une personne chargée du bien-être de l'équipe car chaque corps de métier réclame un assistant, un cadreur ou un régisseur adjoint supplémentaire. La tension sur le personnel est forte dans les films à petit budget, donc il ne me semble pas possible que les équipes acceptent qu'une personne soit embauchée uniquement pour remplir cette fonction, dont la responsabilité échoit au régisseur général ou au directeur de production.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Qui pourrait jouer le rôle de référent dans ce domaine ?

**M. François Kraus.** Il est difficile de trouver des référents formés, car la demande de formation dépasse largement l'offre. Certaines personnes se déclarent référentes sans avoir été formées. Il serait préférable que cette fonction ne soit pas remplie par les directeurs de production.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez jamais utilisé les directeurs de production comme référents ?

**M. François Kraus.** J'ai utilisé des coordinateurs de production, qui occupent un poste inférieur, celui de secrétaire de production.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quelles améliorations pourrions-nous apporter au cadre régissant la présence d'enfants dans un film ? Pensez-vous, ce qui n'est pas mon cas, que les enfants sont suffisamment suivis sur les tournages ? Nous n'aimerions pas être contraints de recommander l'interdiction de faire tourner des enfants, car de nombreuses histoires nécessitent la présence d'enfants, notamment pour faire passer de beaux messages. Comment faire en sorte que le tournage se passe bien et que les enfants soient protégés et ne subissent aucun traumatisme ? Plusieurs personnes nous ont dit qu'elles avaient abandonné le métier d'acteur qu'elles aimaient après un tournage traumatique. Comment encadrer la promotion des films, temps qui constitue souvent un angle mort de la protection des enfants ?

**M. Olivier Delbosc.** J'ai produit trois films sur *Le petit Nicolas*, dont les acteurs principaux étaient des enfants. Un film reflète la personnalité de son producteur et de son metteur en scène. Quand je me suis mis en tête de produire ces trois films, je pensais avant tout comme un père. Les tournages en France avec des enfants sont extrêmement encadrés : la direction de la cohésion sociale du département est présente et de nombreuses autorisations sont nécessaires. Dans d'autres pays comme la Belgique, les tournages avec des enfants ne sont pas aussi structurés, si bien qu'il convient de se féliciter du modèle français en la matière.

Sur mes tournages, il y a un coach spécialisé et formé dans les rapports avec les enfants. Avec mes équipes, nous effectuons un travail étroit avec les parents des enfants. Quand on choisit un enfant pour un tournage, on sélectionne aussi des parents ; en effet, si ces derniers sont réticents et trop méfiants ou mettent, à l'inverse, trop de pression sur leur progéniture en voulant être acteurs par procuration, le travail ne se déroule pas dans de bonnes conditions. Les enfants tournent pendant un temps très limité : d'autres enfants ou des adultes de très petite taille peuvent les doubler dans certaines scènes. Le temps scolaire n'est pas affecté par les tournages, pas plus que les vacances. J'ignore quelle mesure le législateur pourrait prendre pour accroître l'épanouissement des enfants sur les tournages en France. Tout s'est très bien passé sur mes plateaux où il n'y avait presque que des enfants, près de trente par épisode.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est peut-être parce qu'il n'y avait que des enfants que tout s'est bien déroulé. Lorsqu'il n'y a qu'un enfant avec des adultes, l'atmosphère peut être plus délicate pour le jeune. En outre, l'âge joue : les enfants et les adolescents ne sont pas exposés aux mêmes dangers. La présence d'alcool et de drogue sur les tournages peut être un problème pour les adolescents. Certaines expériences montrent que la prise en compte du caractère d'enfant d'un jeune dans un collectif d'adultes se révèle insuffisante.

**M. Olivier Delbosc.** Je ne peux pas vous répondre sur les adolescents, car je n'en ai pas fait tourner.

**M. Hugo Sélignac.** La présence de référents est obligatoire pour les enfants de moins de 16 ans : peut-être pourrions-nous étendre cette obligation à l'ensemble des mineurs, mais également lors des castings et des promotions. Les formations dans ce domaine sont facultatives pour les directeurs de casting.

Nous produisons de gros films pour lesquels les enjeux sont élevés ; nous prenons donc de nombreuses précautions. Les castings se déroulent toujours dans des bureaux et ils ne peuvent se tenir dans des lieux publics. Les embrassades et les simulations d'actes sexuels sont interdites pendant les castings, même si de telles scènes sont prévues dans le film, et des

coordinateurs d'intimité sont présents sur les tournages. Les castings pourraient être filmés par une deuxième caméra, même si tout changement rencontre des oppositions. Il n'y a plus d'alcool au déjeuner ni au dîner sur les tournages : cette mesure a suscité des mécontentements, mais elle ne pose dorénavant plus de problème, donc il ne faut pas s'interdire d'imposer des évolutions.

**M. François Kraus.** La présence de référents pour les mineurs est désormais obligatoire, mais nous en avons toujours engagé sur nos tournages : sur celui du film *Les Chatouilles*, un référent était présent du début à la fin du tournage. Comme le temps de tournage des mineurs est restreint, il est nécessaire qu'un adulte s'occupe d'eux pendant les nombreux temps morts : cela ne peut pas être le régisseur ou le réalisateur car ils sont trop occupés, donc nous embauchons des référents pour les mineurs depuis des années.

Il y a un angle mort sur les castings, car il n'y a pas de formation ni de certification pour les directeurs de casting. Quand on confie à ces personnes, parfois débutantes, des mineurs qui n'ont jamais joué dans un film et qui ne connaissent pas le cinéma, on s'expose à un risque. Voilà pourquoi je ne retiens que des directeurs de casting confirmés. Lorsque le budget du film est limité, les références du directeur de casting sont parfois moins vérifiées. Il serait opportun d'imposer une formation et une certification aux directeurs de casting.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On nous a beaucoup dit que les feuilles de service des mineurs étaient souvent fausses et qu'elles affichaient des durées de travail inférieures à la réalité.

Votre proposition de filmer les castings en plan large et d'obtenir une image complète de son déroulement est une très bonne idée. Pour ce faire, il faut que le casting soit encadré et non sauvage. La question de l'encadrement des castings sauvages est d'ailleurs importante.

**M. Olivier Delbosc.** Cela ne me choquerait pas de rendre obligatoire la présence d'accompagnateurs pour les mineurs sur les tournages ; cette mesure ne s'applique actuellement qu'aux enfants âgés de moins de 16 ans. Laisser un jeune de 16 ou 17 ans livré à lui-même sur un plateau peut causer des ravages : une telle situation requiert notre plus grande vigilance.

L'audition se poursuit à huis clos.

\*

\* \*

**73. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. Matteo Puglisi de Select Model Management Paris, M. Thierry Bonneau, vice-président business operations de IMG Models, M. Éric Dubois et Mme Ana Frazao de Silent Models Paris, et M. Guillaume Proust, président de The Claw (Models) (jeudi 13 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons souhaité entendre les représentants de plusieurs agences de mannequins, car il a été fait état devant notre commission d'enquête de pratiques problématiques au sein du secteur de la mode, notamment en matière de respect du droit du travail.

Je rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(*M. Matteo Puglisi, M. Thierry Bonneau, M. Éric Dubois, Mme Ana Frazao et M. Guillaume Proust prêtent successivement serment.*)

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les acteurs de la mode que nous avons auditionnés dans le cadre de notre première commission d'enquête ont brossé le tableau d'un monde qui avait beaucoup changé, en adoptant de bonnes pratiques et en régulant certains modes de fonctionnement. Cependant, le témoignage de représentants syndicaux que nous avons entendus ultérieurement laisse à penser que certaines pratiques demeurent, qui peuvent s'apparenter notamment à des violences économiques, lesquelles intéressent également notre commission.

À ce propos, j'ai regardé récemment un documentaire intitulé *Mannequin : disponible* sur la plateforme France.tv Slash, qui suit Lydia, un jeune mannequin, pendant la Fashion Week prêt-à-porter automne-hiver 2025-2026. J'ai été interloqué par ses conditions de travail, la manière dont elle doit passer d'un casting à un autre, dont elle est traitée, et même par certains propos choquants que tient son agent.

On nous a par ailleurs indiqué qu'une pratique d'un autre temps avait toujours cours dans le milieu de la mode. Je veux parler des retenues sur salaire, supérieures aux 10 % légaux, correspondant à des frais d'hébergement. Ainsi, certains mannequins ne sont pas payés, ou presque pas, tant que ces frais ne sont pas « remboursés ». Reconnaissez-vous l'existence de telles pratiques et jugez-vous possible de faire fonctionner l'économie du monde de la mode, qui a ses exigences propres, dans le respect des travailleurs et des travailleuses ?

**M. Thierry Bonneau, vice-président business operations d'IMG Models.** Dans notre métier, trois catégories de frais sont avancées par l'agence.

La première, que j'appellerai frais professionnels, correspond aux frais liés à une prestation du mannequin – billets d'avion, hôtel, transport – que nous avançons puis que nous refacturons à notre client.

La deuxième catégorie comprend les frais liés à la promotion et au développement de la carrière du mannequin, qui, dans notre profession, sont déductibles de la rémunération à hauteur, non pas de 10 %, mais de 20 %. Ils correspondent notamment à la confection du press-book que le mannequin devait présenter lorsqu'il participait à un casting et qui existe désormais sous forme numérique. Dans notre agence, ces frais sont minimes, car nous utilisons, dans le cadre de la promotion pour les défilés, ce que l'on appelle une « show doc », que l'on facture au mannequin mais dont le montant est très faible.

La troisième catégorie regroupe les frais que nous avançons pour que le mannequin puisse venir à Paris, non pas pour une prestation précise, mais pour la Fashion Week. Rien n'étant, hélas, confirmé à l'avance, le mannequin doit rencontrer les clients, participer à des castings, essayer les vêtements, dans le but de participer à un défilé. Nous avançons donc à une grande majorité de celles qui se trouvent dans cette situation le prix de leurs billets d'avion, de leur chambre d'hôtel, éventuellement du passe Navigo, à quoi peuvent s'ajouter des avances pour qu'elles puissent vivre sur place. Au terme de la saison, nous calculons ce que nous devons payer aux mannequins au titre de leur rémunération – comme elles sont salariées, ce qui est une spécificité française, elles sont payées le 7 du mois suivant –, dont nous déduisons

les frais personnels et les frais professionnels, dans la limite de 20 %. Notre objectif est que les mannequins ne soient jamais endettés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En regardant le documentaire que j'ai cité, j'ai été étonné par l'important hiatus qui existe entre, d'une part, la beauté et l'organisation quasi militaire des défilés et, d'autre part, la vie quotidienne du mannequin. Dans ce documentaire, par exemple, j'ai été choqué de voir, lors de castings, des jeunes femmes attendre, en plein hiver, dehors sous la pluie. Je m'étonne que, dans un secteur qui brasse autant d'argent, les choses ne soient pas un peu mieux organisées : les mannequins devraient au moins pouvoir attendre au chaud, dans une pièce où on leur proposerait du café. Il n'y a aucune considération pour la personne qui attend, qui n'est pas certaine d'être choisie et qui, de ce fait, va peut-être s'endetter.

J'ajoute qu'au début de ce documentaire, un agent explique : « On leur dit comment s'habiller, comment marcher, comment agir, comment dire bonjour, comment avoir confiance en soi. » Et il ajoute : « Nous voulons donner quelque chose qui soit un bon produit mais un produit humain. Nous le proposons aux directeurs de casting et, ensuite, ils choisissent ou ne choisissent pas. » Il est question de jeunes femmes et de jeunes hommes qui travaillent ! Comment peut-on encore tenir de tels propos ?

**M. Matteo Puglisi, Select Model Management Paris.** Mon frère aîné, qui est ingénieur dans l'aérospatiale, croyait que, lors de la Fashion Week, je regardais les défilés. Or je n'ai pas le temps : je suis dans mon bureau, où j'organise le casting, les essayages... Il ne comprenait pas pourquoi les clients, qui connaissent la date de leur défilé, ne choisissent pas leurs mannequins à l'avance. Je lui ai expliqué que deux semaines avant le défilé, la collection qu'ils vont présenter est encore à l'état embryonnaire. À ce stade du processus, un ou deux mannequins essaient les différentes pièces. Quant à ceux qui vont défiler, ils sont parfois confirmés la veille de l'événement, très tard le soir.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans le documentaire, on voit la jeune femme se réveiller pour être présente à six heures sur le site du défilé, qui doit se tenir dans la matinée. On lui a confirmé sa présence la veille à vingt-trois heures... Je sais que les pièces de la collection sont fabriquées au dernier moment, mais elles sont conçues pour être portées par des femmes qui ont toutes plus ou moins les mêmes mensurations. Pourquoi n'est-il pas possible de s'organiser autrement ?

**M. Matteo Puglisi.** Ce ne sont pas les agences qui organisent les défilés. Notre rôle est de faire au mieux pour accueillir dignement les mannequins, pour qu'elles soient à l'aise et pour les aider à tout moment, qu'elles participent à la Fashion Week ou à des tests photos.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ma seconde question portait sur les conditions de travail des mannequins. Comment peut-on déboursier plusieurs millions d'euros pour louer le Carrousel du Louvre et ne pas prévoir une salle chauffée pour accueillir les mannequins qui participent à des castings ? Vous me direz que ce ne sont pas les agences qui les organisent, mais les agents ne devraient-ils pas accompagner également les mannequins dans ces moments-là ? Je vous avoue avoir été choqué par ce documentaire.

**M. Matteo Puglisi.** Les grandes maisons qui disposent de moyens suffisamment importants pour louer le Louvre organisent leurs castings d'une manière beaucoup plus ordonnée que celle que vous décrivez. Chaque mannequin dispose d'un créneau de vingt minutes, fixé à une heure précise. Elles attendent dans une pièce, où on leur offre de l'eau, un café... Elles n'attendent jamais dans la rue. Le casting que vous décrivez – je n'ai pas vu le documentaire – ressemble à ceux qui sont organisés par de plus petites marques qui, n'ayant

pas de budget, ne peuvent pas offrir les mêmes conditions. Les agences de haut niveau qui sont ici présentes s'efforcent de sélectionner leurs clients. Mais les agences plus petites, qui n'ont pas accès aux meilleurs clients, travaillent un peu avec tout le monde, dans des conditions qui ne sont pas optimales.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous mettez donc du café à disposition de tous vos mannequins ?

**M. Matteo Puglisi.** Bien sûr ! À l'agence, elles ont des fruits...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais lors des défilés ?

**M. Matteo Puglisi.** Normalement, lors des défilés organisés par les grandes maisons, les mannequins sont très bien accueillis. Il arrive d'ailleurs qu'elles nous disent que le *catering* (restauration) était exceptionnel.

**M. Thierry Bonneau.** Au sein d'une agence, les managers ont pour tâche de placer les mannequins qu'ils représentent auprès de clients, notamment pour les défilés. Ils les envoient donc participer à des castings, dont les directeurs effectuent une présélection. Il y a beaucoup de mannequins et peu d'agents, lesquels ont déjà fort à faire pour tenter de leur obtenir le plus de défilés possible. Il est donc difficile d'accompagner chaque mannequin aux castings.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Combien de mannequins avez-vous dans votre portefeuille ?

**M. Thierry Bonneau.** Dans le monde, un peu plus de 1 000.

Nous demandons aux mannequins de s'assurer que le casting se passe bien. S'il faut attendre dehors, par exemple, nous appelons le directeur de casting pour lui dire que ce n'est pas acceptable. De même, si la confirmation du mannequin arrive trop tardivement, nous ne l'acceptons pas. Nous sommes tributaires des directeurs de casting et de nos clients, mais nous travaillons à l'agence ; nous ne sommes jamais présents aux castings et aux défilés, sauf si un mannequin qui a entre 16 et 18 ans doit être accompagné d'un chaperon. Quoi qu'il en soit, il ne peut pas y avoir un agent par mannequin. Pour les derniers défilés homme, par exemple, trois agents s'occupaient de quatre-vingts mannequins.

**M. Guillaume Proust, président de The Claw Models.** Pour compléter, on peut rappeler que les directeurs de casting sont, pour la plupart, indépendants. Très peu de maisons de mode – c'est le cas de Chanel, par exemple – emploient des directeurs de casting en interne. La plupart du temps, ce sont des prestataires externes qui organisent les castings et les événements.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** L'une des questions qui intéressent notre commission est celle du rapport au corps. Votre métier a été pointé du doigt parce que vous exerceriez une pression très forte sur le corps des mannequins, jusqu'à encourager une extrême maigreur, donc des comportements qui peuvent être dangereux pour la santé, bien que des progrès aient été accomplis – pour autant que je puisse en juger. Quelle est, sous cet aspect, votre attitude vis-à-vis de mannequins qui sont jeunes, se trouvent dans une situation très précaire et dépendent entièrement de vous pour travailler ?

**M. Matteo Puglisi.** Les clients demandent en effet des mannequins aux mensurations spécifiques pour les défilés. Mais il est possible de travailler dans tout un ensemble de

domaines de la mode – catalogues, presse... – dans lesquels il n'est pas nécessaire d'avoir telles mensurations. L'aspect le plus difficile de notre métier est précisément de parler avec les mannequins à qui leur constitution physique ne permet pas de participer aux défilés pour qu'elles acceptent ce facteur et pour réélaborer avec elles un plan de carrière en les orientant vers la publicité, par exemple, sachant que si elles arrivent au top dans leur catégorie, elles pourront toujours participer aux quelques défilés ouverts à tous types de constitution.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'exercez donc pas de contraintes ? En fonction de l'évolution de la personne, vous l'orientez vers tel ou tel client.

**M. Matteo Puglisi.** Oui. Il est un peu faux de prétendre qu'il suffit de travailler pour modifier sa constitution naturelle. Nous avons eu des mannequins qui s'efforçaient d'être maigres ou minces. Mais si elles n'ont pas un mode de vie sain, cela se voit sur leur visage et elles ne seront pas forcément jolies. Même si elles ont les mensurations requises, elles ne décrocheront pas le job et ne pourront pas participer aux défilés.

Les mannequins minces que vous voyez défiler le sont de manière constitutive ; elles ne font pas d'efforts énormes pour cela. J'aimerais avoir leur métabolisme ! Ma mère était naturellement maigre – ce dont elle a souffert, parce que les gens se moquaient un peu d'elle lorsqu'elle était adolescente. Elle ne faisait jamais d'efforts pour cela ; au contraire, elle avait du mal à prendre un peu de poids. Ce sont les mannequins qui ont ce type de constitution qui peuvent avoir du succès sur le long terme dans les défilés. Mais, encore une fois, les autres peuvent bien travailler, et même mieux gagner leur vie que celles qui ne font que des défilés, avec le corps qu'elles ont.

**M. Éric Dubois, Silent Models Paris.** Je considère les mannequins comme des athlètes. Je leur demande donc d'être en bonne santé ; sinon, comme l'a dit mon collègue, elles ne pourront pas resplendir, briller. Elles doivent simplement pouvoir porter une robe de la taille – 38, je crois – qui est utilisée pour pratiquement tous les défilés. Nous sommes attentifs, car si elles allaient trop loin, elles perdraient trop de leur beauté.

Le principal atout, pour les défilés, c'est d'avoir de très longues jambes. Or ce n'est pas quelque chose qui se fabrique : c'est naturel, inné. On ne peut pas changer le corps, on peut juste le sculpter. À un de mes jeunes mannequins débutants, j'ai simplement demandé d'arrêter de manger du chocolat et des bonbons. Chez moi, on ne demande pas aux mannequins d'être maigres – c'est inimaginable ; on leur demande d'être en forme, de s'alimenter correctement.

**M. Guillaume Proust.** Lorsque les mannequins, femmes et hommes, rencontrent un directeur de casting, ils lui présentent ce que l'on appelle un composite, qui comporte les renseignements techniques les concernant. Le poids n'y figure pas ; on ne parle pas de poids dans le mannequinat. En revanche, ce qui intéresse les directeurs de casting et les marques, c'est la silhouette. De fait, les mannequins sont recrutés par les agences pour leur silhouette, qui correspond à la demande de leur clientèle.

Les agences qui sont représentées ici travaillent essentiellement pour le secteur du luxe, mais dans le secteur commercial, par exemple, les critères en matière de silhouette sont différents. Vous pouvez donc avoir des mannequins qui ont quelques centimètres de tour de taille de plus – je ne peux même pas vous dire quand on passe d'une catégorie à une autre. De même, les silhouettes prisées en France ou en Italie ne sont pas les mêmes que celles qui sont recherchées dans d'autres pays.

Les mannequins sont assez jeunes. Il faut lutter pour les convaincre de limiter autant que faire se peut les pizzas, les pâtes, les glucides, s'ils veulent éviter des variations trop importantes. Nous sommes là pour les accompagner au mieux dans la gestion de leur quotidien, en fonction de leur âge et de leur profil.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La maigreur, voire l'extrême maigreur semble être de retour, après une période d'atténuation de ce phénomène que l'on avait constatée jusque dans les défilés. C'est préoccupant, car les petites filles et les adolescentes peuvent prendre pour modèles ces mannequins qui n'ont pas la physionomie de la majorité des femmes. Comment expliquez-vous cette tendance ?

Proposez-vous un accompagnement médical à vos mannequins – que vous considérez comme des athlètes – au-delà des visites régulières imposées par le code du travail ? Sont-elles reçues par des nutritionnistes en cas de troubles du comportement alimentaire ? Toute personne naturellement maigre peut prendre du poids à un moment de sa vie, pour diverses raisons. Cela peut entraîner des troubles alimentaires chez les mannequins : elles disent par exemple consommer énormément de café pour ses vertus diurétiques et parce que c'est un coupe-faim. Quelles mesures de prévention adoptez-vous en la matière ?

**M. Matteo Puglisi.** Les marques des groupes Kering et LVMH ont établi une charte imposant aux mannequins de produire un certificat médical tous les six mois, alors que le code du travail demande une visite médicale tous les deux ans. Avec le chevauchement des défilés, les mannequins voient un médecin trois à quatre fois par an. Ce dernier peut refuser de délivrer un certificat à une jeune femme qui n'a pas bonne mine, qui a le teint gris, et peut lui prescrire des examens sanguins – c'est arrivé à l'un de nos mannequins qui a eu des contrats d'exclusivité dans le secteur de la beauté.

Les mannequins sont suivis régulièrement, y compris par des nutritionnistes. Si l'une, qui a toujours eu des mensurations parfaites, ne parvient plus à les garder mais veut continuer à obtenir certains contrats, nous l'adressons à un nutritionniste pour faire un bilan de santé.

Quand les filles mangent peu, elles peuvent aussi avoir des problèmes de cycle menstruel : c'est un signal, et nous leur conseillons de consulter un médecin.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment le savez-vous ? Elles peuvent vous le cacher.

**M. Matteo Puglisi.** Oui, mais nous avons de très bonnes relations avec elles et nous parlons de ces sujets. Elles savent aussi que l'on trouve de très bons médecins à Paris : elles demandent souvent à consulter un étiope, un gynécologue... Nous sommes au courant de tout, car nous prenons leurs rendez-vous médicaux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous prenez les rendez-vous médicaux de vos mannequins ?

**M. Matteo Puglisi.** Oui, il n'y a qu'à voir mon compte Doctolib ! C'est le cas de tous les *bookers* (agents). Je ne le fais pas tout le temps, parce que nous sommes plusieurs à l'agence, mais cela m'arrive fréquemment. Elles n'ont pas de compte Doctolib.

**M. Thierry Bonneau.** Les mannequins français ou résidents fiscaux français doivent passer des visites au centre médical de la Bourse. Nous nous chargeons de prendre les rendez-vous, si possible avant les défilés – c'est toutefois compliqué car il y a peu de places. Les

autres voient leur médecin de famille dans leur pays, ou prennent exceptionnellement un rendez-vous en France.

Il est important de souligner qu'aucune agence de mannequins ne fait la promotion de la maigreur. Nous représentons des mannequins correspondant à certains critères, mais nous sommes là pour répondre à la demande des clients, notamment des designers pour les défilés. Notre société compte une division *curve* (courbe) pour les mannequins de forte taille. En définitive, le mannequin qui travaille est celui qui est accepté par le client.

**M. Éric Dubois.** Les agents s'occupent de leurs mannequins comme le feraient des tuteurs. Ils endossent cette responsabilité avec passion : ce sont « leurs » mannequins, comme un coach a « ses » sportifs. Ils les voient, leur parlent quotidiennement, déjeunent avec elles, regardent ce qu'elles mangent et comment elles se comportent ; ils les suivent tout au long des semaines. Ce n'est pas comme un médecin qui les rencontre tous les quatre ou six mois. L'agent est donc souvent le premier garde-fou. Comme l'a dit M. Bonneau, nous ne souhaitons pas la maigreur : c'est une source de problèmes, de fragilités, de maladies. Nous recherchons des gens forts, chez qui le processus sera presque naturel, non fabriqué.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourquoi les designers sélectionnent-ils à nouveau des profils très maigres ? Je sais que la mode va et vient, mais comment expliquez-vous le retour de cette tendance, qui est flagrante ces deux dernières années ?

**M. Matteo Puglisi.** J'ai fait ma thèse sur le secteur des agences de mannequins à Milan. Le premier chapitre retraçait l'histoire de la représentation de mode. À l'origine, les mannequins étaient des poupées de modiste – Marie-Antoinette choisissait des vêtements présentés sur des poupées. Pour créer un vêtement, il faut partir de la plus petite taille qui sera mise en vente. En se servant de poupées, on dépensait beaucoup moins en tissu.

Dans les années 1990, les Américaines étaient les principales clientes des maisons de couture ; or elles étaient plus corpulentes que les clientes d'aujourd'hui, qui sont majoritairement asiatiques. La plus petite taille portée par les Chinoises n'était même pas commercialisée à l'époque ! Les marques ont dû s'adapter à ce nouveau marché, ce qui explique aussi que les mannequins aient désormais une moindre corpulence. Il arrive toutefois que des mannequins *plus-size* (grande taille) participent à un défilé, pour assurer une meilleure représentativité.

Je pense que si l'on revient à la taille 0 – la taille 36 en France –, c'est parce que le marché du luxe, qui ne se porte pas aussi bien qu'avant, essaie de diminuer le coût des défilés. Avoir cinq mannequins *plus-size* oblige à faire des vêtements, en partant de la taille 0, pour le seul temps du défilé. De même, les défilés ne comptent plus soixante tenues comme par le passé, mais plutôt de trente à quarante-cinq. Le coût des collections était devenu exorbitant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** À vous écouter, il s'agirait de faire des économies de tissu ! C'est surprenant quand on sait que le prix d'une robe de haute couture tient essentiellement au temps qu'y consacrent les ouvrières, qui réalisent un travail magnifique.

Si nous avons bien compris, les grandes marques françaises ont décidé de ne plus faire défiler de mannequins mineurs. Est-ce respecté ? Qu'en est-il ailleurs en Europe ou à New York ? Des mineures travaillent-elles dans la publicité ? Dans le documentaire que j'ai évoqué, un mannequin tient les propos suivants : « L'âge, c'est très important ; c'est qu'ils veulent des enfants. En fait, ils veulent le jouet le plus récent, le plus beau, pour jouer avec. » Quel protocole suivez-vous avec des mannequins mineurs qui travailleraient dans la publicité ?

**M. Matteo Puglisi.** Les mannequins qui défilent sont beaucoup plus âgés qu'il y a vingt ans. L'une de nos filles a 26 ans : elle vient de réaliser une très belle saison, ce qui aurait été inimaginable à l'époque. Cela concerne beaucoup de mannequins. Maintenant, il est même possible de commencer tard.

Mon agence a détenu un agrément pour employer des mannequins de moins de 16 ans, mais je n'ai pas demandé son renouvellement car je n'avais plus de demandes de clients – ce dont je me réjouis. En général, nos mannequins de 16 à 18 ans viennent tout le temps avec un parent ou un chaperon. Les marques demandent d'ailleurs la présence d'un chaperon lors des défilés. Sur nos soixante-dix filles qui ont défilé dernièrement, il n'y avait qu'une mineure, accompagnée par sa mère. Par ailleurs, nous n'avons pas proposé de contrat publicitaire à une mineure âgée de 16 à 18 ans depuis au moins deux ans.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Serait-il envisageable d'interdire l'exercice du métier de mannequin avant 18 ans ?

**M. Matteo Puglisi.** Déjà 90 % des clients – notamment les marques du groupe Kering – exigent des mannequins majeurs. Si un adolescent a le droit de travailler chez un boulanger ou chez McDonald's pour se faire de l'argent de poche, je ne suis pas pour qu'on lui interdise l'activité de mannequin, s'il est bien accompagné.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous chargez-vous du repérage de futurs mannequins ou le déléguez-vous ? Pratiquez-vous des repérages sauvages dans la rue ou dans des pays étrangers, ou organisez-vous des appels à candidatures plus formalisés ?

**M. Thierry Bonneau.** Dans chaque pays, nous avons des personnes qui font du *scouting*, du repérage – ce sont des gens qui ont l'œil. Les mannequins sont souvent identifiés lorsqu'ils sont jeunes. On contacte alors les parents et un suivi est effectué. Le repérage peut se faire par des agences étrangères, ou bien lors d'événements qui attirent des jeunes, ou encore par l'intermédiaire de notre site internet, qui permet d'envoyer des photos.

Si un jeune a moins de 18 ans, il faut une autorisation parentale. On reçoit alors le mineur avec ses parents, puis on le suit, notamment pour voir son développement physique. S'il s'agit d'une jeune fille, n'est-elle pas trop grande ou trop petite ? Reste-t-elle intéressée ? Nous attendons qu'elle ait fini l'école et, si elle souhaite toujours être mannequin, nous commençons à la faire travailler à 17 ou 18 ans, dans l'espoir qu'elle en fasse son métier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Des témoignages relatent que des jeunes filles sont repérées dès l'âge de 12 ou 14 ans dans des pays étrangers.

**M. Thierry Bonneau.** C'est possible, mais uniquement pour les identifier et les suivre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Que se passe-t-il quand une jeune fille ou un jeune homme est identifié dans ce cadre ?

**M. Thierry Bonneau.** Nous les recevons avec leurs parents, en France ou dans d'autres pays, et nous proposons une prise de vues photo, pendant les vacances. Cela permet de voir s'ils ont du potentiel et s'ils sont intéressés. Ils seront ensuite suivis pendant quelques années. Il y a beaucoup d'appelés, mais peu d'élus.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lorsqu'ils viennent à Paris, financez-vous leur trajet et leur séjour ?

**M. Thierry Bonneau.** Dans certains cas, oui, mais nous ne les rencontrons pas forcément à Paris – cela se passe plutôt dans le pays où ils habitent. Nous avons beaucoup de mannequins étrangers.

**M. Matteo Puglisi.** Les agences mères établies à l'étranger jouent un rôle très important. Une agence mère hollandaise, par exemple, peut confier la représentation d'un mannequin à d'autres agences dans le monde – à Londres, Paris, Milan... Elle collecte une commission de 10 % sur le salaire brut du mannequin, où qu'il travaille.

Si on nous propose un mannequin de 14 ans pour le marché français, nous demandons, si nous pensons qu'il y a un potentiel, à avoir de ses nouvelles tous les six mois jusqu'à ses 16 ans. Nous pourrions alors envisager qu'elle fasse un premier voyage à Paris, avec ses parents, pour la rencontrer. Le plus souvent, nous attendons ses 18 ans pour la faire travailler, afin qu'elle ait accès aux meilleurs clients, qui veulent des mannequins majeurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Combien un mannequin est-il rémunéré pour un défilé de la Fashion Week, et quel pourcentage de son salaire prélevez-vous ? Combien rapportent une campagne publicitaire pour une grande marque et une couverture de magazine de mode ? Par ailleurs, le recul de la presse papier a-t-il entraîné une évolution des salaires ? Combien de femmes et d'hommes vivent décemment de leur activité de mannequin ?

**M. Éric Dubois.** Il existe une codification des tarifs.

**Mme Ana Frazao, Silent Models Paris.** Les agences fixent les prix qu'elles veulent pour les différents tarifs – A, B, C, D, (...), 7, 8, 9, 10. Pour un défilé, c'est variable : on peut facturer 2 000 ou 20 000 euros par fille selon les cas – il ne s'agit pas forcément de grandes maisons de luxe.

La convention collective demande que le mannequin perçoive, en salaire brut, 33 % du montant facturé pour la presse et 36 % pour les défilés, la publicité et les catalogues. En général, nous donnons 40 %, congés payés inclus.

**M. Thierry Bonneau.** Le code du travail impose que les mannequins perçoivent au moins 33 % des sommes versées s'agissant de la presse et au moins 36 % pour la publicité et les défilés, en salaire brut hors congés payés, mais chaque agence est libre de payer plus.

La rémunération peut aller de quelques centaines à quelques millions d'euros pour certains mannequins, selon leur notoriété. Il fut un temps où les défilés étaient très rémunérateurs, mais les directeurs de casting et les créateurs ont énormément baissé les tarifs. Nous sommes obligés de nous y adapter.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Existe-t-il une grille salariale ? Jusqu'où va la codification ? Quand vous dites que la rémunération peut varier de 2 000 à 20 000 euros, j'imagine que cela dépend de la notoriété du mannequin ou du couturier, mais existe-t-il un peu de transparence ? Sait-on qui gagne quoi ? On pourrait penser que des mannequins participant au même défilé gagnent à peu près le même montant ; y a-t-il néanmoins des différences importantes ? Il peut être un peu violent pour le moral, pour la santé mentale, qui fait partie de mes préoccupations, d'apprendre qu'un autre mannequin gagne dix fois plus pour le même travail.

**M. Thierry Bonneau.** S'agissant des minima, il existe une grille de salaires par type de prestation, qui est réévaluée à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire avec les syndicats de salariés.

Un mannequin peut être transparent, en théorie, au sujet de sa rémunération – il n’y a rien à cacher. Par ailleurs, on sait toujours à quel tarif on va travailler. On peut accepter un prix très bas pour un défilé très important pour sa carrière – chez Jean-Paul Gaultier par exemple – et privilégier la rémunération dans d’autres cas.

Un éditorial est primordial pour la carrière d’un mannequin. Afin d’obtenir une campagne de publicité – objectif ultime, qui offre une rémunération importante –, il faut obligatoirement faire des défilés et des parutions, quitte à être très peu payé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il semble que des mannequins soient parfois rémunérés en vêtements. Le confirmez-vous ?

Avez-vous mis en place des outils de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ? Je pense à des dispositifs d’écoute, de signalement, de traitement...

**M. Guillaume Proust.** Nous avons adopté une charte de plusieurs pages, qui est mise à la disposition des mannequins dès leur arrivée. Nous passons beaucoup de temps avec eux pour leur expliquer cette charte, qui précise les contextes qui sont acceptables et ceux qui ne le sont pas. Elle est présente dans tous les mails de nos agents. Notre objectif est que tous nos clients et partenaires de travail en aient connaissance.

Nous souhaitons que la transparence et la symétrie soient totales. Une charte qui n’est pas comprise par tous ne sert pas à grand-chose. Quand nous travaillons avec une des entreprises du groupe LVMH, nous devons signer sa propre charte – on ne se contente pas de la recevoir, il faut la signer, pour manifester qu’on l’a lue et comprise.

Nous avons essayé de faire en sorte que notre charte nous ressemble. Elle donne des détails et des exemples, pour montrer aux mannequins ce qui n’est pas acceptable. Nous leur proposons de nous signaler tout incident, tout problème dès qu’il arrive. Nous avons pour cela plusieurs adresses mail, concernant la France ou l’Italie. Si nécessaire, nous recevons les mannequins et nous contactons un médecin.

Par chance, je n’ai jamais eu de problème grave dans mon agence. Plus on anticipe, plus on limite les risques. Il est également important de demander aux mannequins ce qui est acceptable pour eux ou non, en fonction de leur culture, de leurs origines, de leurs envies. Certains n’acceptent pas, par exemple, qu’une partie de leur corps soit vue par transparence.

Nous avons des outils de suivi des mannequins. Les agents, les assistants et les chaperons – qui sont souvent des membres de la famille des mineurs – sont très attentifs. Nos équipes font le maximum pour écouter chaque mannequin.

La question des VSS (violences sexistes et sexuelles) est très importante pour nous. Il en est de même de l’environnement. Les jeunes y sont sensibles : quand un mannequin accepte de travailler pour une agence, c’est aussi parce que celle-ci respecte des codes et a une éthique.

Nous devons être très à l’écoute. Mes équipes ont suivi plusieurs formations relatives aux *soft skills*, comme l’écoute et l’empathie. Certains mannequins y participent aussi. Ces questions ont l’air anecdotique, mais elles sont en réalité essentielles. Nos recrues sont souvent jeunes et n’ont pas forcément tous les codes. Il faut les préparer, car les choses vont très vite.

Il peut être difficile d’attendre ou de subir un refus lors d’un casting. À l’agence, les mannequins sont reçus un peu comme dans une famille : nous avons un chien, du café, du thé,

des fruits. Les mannequins aiment se poser et discuter. Il faut beaucoup les écouter, en particulier ceux qui n'ont pas d'expérience.

Il a été question de la silhouette tout à l'heure, mais les mannequins retenus pour un *fashion show* ou pour une campagne sont aussi choisis pour leur personnalité. Si un mannequin est bien dans sa tête, il sera à l'aise, et plus il aura compris les codes, plus il sera pris, même s'il a 1 ou 2 centimètres de tour de taille de plus. Sans avoir trente ans d'expérience dans ce domaine, j'ai remarqué que ceux qui font carrière ont une personnalité qui fonctionne bien avec ceux qui les font travailler.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous des référents pour les violences sexistes et sexuelles et un protocole ?

Comment réagissez-vous en cas de violences pendant un défilé ou avec des clients, dans des lieux qui ne relèvent pas de votre responsabilité ?

**M. Guillaume Proust.** Je n'ai pas eu affaire à des violences particulièrement fortes, à des problèmes majeurs qui nous auraient été déclarés. Les petits incidents sont traités suivant un protocole très simple. Les mannequins sont tout de suite reçus ou appelés, s'ils sont loin. On essaie de les rassurer et on regarde comment on peut apporter les réponses nécessaires. Il est essentiel d'être très réactif.

Les mannequins peuvent contacter n'importe qui dans l'agence. Les téléphones restent ouverts, particulièrement en période de défilés. Un problème peut survenir n'importe quand. Lorsque les mannequins sont invités à fêter la fin d'un événement, nous leur interdisons, en particulier aux femmes, de prendre les transports en commun, pour éviter des problèmes – il est arrivé que des agressions s'y produisent. Nous avons tout de suite pris en main les mannequins concernés. On les a rassurés et on a appliqué le protocole nécessaire, en les faisant passer devant un médecin si besoin. J'insiste sur la nécessité d'être très réactif.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous – je m'adresse aux autres agences – des dispositifs en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ? Des formations systématiques, des lignes d'écoute, des adresses mail, des protocoles...

**M. Thierry Bonneau.** Nous n'avons pas forcément des protocoles en tant que tels. Dans notre agence aux États-Unis, nous proposons aux nouveaux mannequins un programme éducatif en ligne qui porte sur des sujets tels que la santé, le bien-être, l'argent. Nous faisons venir des intervenants pour faire comprendre le métier et nous avons une ligne qui permet à tous les employés d'accéder à des psychologues. Nous essayons par ailleurs, dans la mesure du possible, d'avoir un retour sur chaque défilé – c'est toujours assez intense. Le moindre problème est immédiatement traité.

**Mme Ana Frazao.** Nous avons, quant à nous, une procédure de signalement. Nos portables sont tout le temps allumés, même en dehors de la Fashion Week. Les mannequins peuvent contacter les agents tout le temps, au moindre problème, mais nous n'avons pas de référent spécifique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je suis très surprise. J'entends que vos agents sont disponibles, et je n'ai pas le moindre doute là-dessus, mais la disponibilité des agents dans le cinéma n'empêche pas les violences sexuelles et ce ne sont pas nécessairement eux les meilleurs interlocuteurs pour gérer ces questions. Vos mannequins font face à une multiplicité d'acteurs, ce qui les expose à un risque d'autant plus élevé de subir des violences. Or vous gérez cela de manière familiale, artisanale ; c'est peut-être lié à votre secteur, mais il

n’y a pas de cellule d’écoute ? Vous avez un processus de signalement, mais mettez-vous des affiches dans tous vos locaux et avez-vous un protocole à suivre en cas de signalement ?

**M. Guillaume Proust.** Nos structures sont à taille humaine – une quinzaine de personnes. La charte est à disposition partout, dans les bureaux et dans chaque mail. Nous la remettons aux mannequins, lorsqu’ils sont là et en amont. Certes, on peut toujours faire mieux mais j’ai l’impression que nous sommes à l’écoute et que les protocoles ne sont pas mal eu égard à la taille de la structure et à nos moyens.

**M. Matteo Puglisi.** Aujourd’hui, tout passe par les messageries instantanées, comme WhatsApp. Les mannequins ont un contact direct avec plusieurs agents, dont un de référence. Si l’un ne répond pas, on peut écrire à un autre. Dans une situation comportant un risque, un mail qui sera lu le lendemain ne sert à rien. S’il y a vraiment un problème, il se pose tout de suite. Un message instantané permet de signaler de façon discrète une situation, sans se mettre davantage en danger. Les agents peuvent alors agir immédiatement.

Je vais vous donner un exemple qui ne concerne pas une violence sexuelle ou sexiste. Lors de la Fashion Week, dans le showroom d’une grande marque, un responsable externe, qui n’avait pas été très sympa jusque-là, a mis des épingles dans la main d’une fille, qui s’est mise à saigner. Elle a envoyé tout de suite un message à son *booker*, qui a écrit au directeur de l’agence, lequel a lui-même écrit au directeur du département femme ; celui-ci a appelé le directeur du casting, qui a contacté le responsable interne du showroom. On a appris que d’autres personnes s’étaient plaintes. Le mannequin a bien sûr refusé d’aller travailler le dernier jour prévu, avec notre soutien, et nous avons su par d’autres mannequins que cette personne extérieure n’était plus au showroom le jour suivant. Nous avons réussi, par un système très simple, à obtenir un résultat immédiat.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n’avez pas de CHSCT (comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ?

**M. Guillaume Proust.** Non. Cela dépend de la taille de l’entreprise.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans le cinéma, il existe un CCHSCT, un comité central.

Un mannequin qui voudrait se plaindre de ses conditions de travail peut-il, ou peut-elle, se tourner vers des syndicats ou vers des représentants du personnel ?

**M. Matteo Puglisi.** Il existe des syndicats de mannequins, comme Force ouvrière. En général, seuls les mannequins français sont syndiqués. Avec le Synam (Syndicat national des agences de mannequins), nous négocions les tarifs minimaux chaque année.

Le mannequin va parler avec les agents. En cas de conflit avec une agence, elle se tournera vers son agence mère, qui pourra intervenir.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous nous en avez parlé, monsieur Puglisi, mais je me tourne vers vos collègues : avez-vous un agrément enfants ? Le casier judiciaire des agents qui s’occupent d’eux est-il vérifié ? Existe-t-il une certification professionnelle, qui pourrait être retirée en cas de comportement inapproprié et se traduirait par une inscription dans une sorte de registre national ?

**M. Guillaume Proust.** J’ai un agrément enfants, qui est délivré annuellement par la préfecture. Il fait l’objet d’un certain nombre de contrôles très précis, diligentés par la Driecte

(direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Le casier judiciaire du président et de tous ses associés est automatiquement contrôlé. Par ailleurs, une enquête de moralité est en général menée par la Drieets.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela ne concerne que les responsables ?

**M. Guillaume Proust.** En effet. C'est ensuite aux dirigeants de s'assurer de la moralité de leurs employés. Néanmoins, nous ne faisons pas d'enquêtes de police sur nos agents.

Les agents de mannequins enfants sont spécialisés dans ce secteur. On n'aborde pas les enfants de la même façon : beaucoup plus de précautions sont prises et il y a beaucoup plus de contrôles – notamment de la part de la Drieets – que pour les adultes.

Par ailleurs, la France est le seul pays au monde à interdire aux enfants de travailler après une certaine heure et plus d'un certain nombre d'heures, en fonction de leur âge. Les enfants ne peuvent travailler que le mercredi, le samedi et pendant les vacances scolaires. Ils sont toujours accompagnés d'un chaperon – un membre de leur famille dans 95 % des cas –, qui est présent du début à la fin, pour un casting ou n'importe quelle prestation. Tout cela est d'une extrême rigueur. Pour connaître d'autres conventions collectives – je n'ai rejoint le milieu du mannequinat qu'en 2018 –, je peux vous assurer que celle des agences de mannequins est très détaillée. Elle comporte 35 pages très précises, qui parlent des adultes et des enfants, lesquels font l'objet de dispositions très spécifiques.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Logez-vous des mannequins ? Le faites-vous gracieusement ? Le fait d'être logé est-il considéré comme un avantage en nature ? On nous a fait part de cas dans lesquels le loyer était intégralement défalqué du salaire. Proposez-vous des logements en commun, ce qui n'est peut-être pas le mieux dans un monde aussi concurrentiel ?

**M. Matteo Puglisi.** Nous avons des logements en commun. Il y a un appartement pour les mannequins, que nous louons à l'année. Lorsque se tiennent des défilés et que plusieurs mannequins sont présents, nous louons des appart'hôtel qui disposent d'une cuisine et offrent des services quotidiens.

J'ai noté qu'au cours d'une précédente audition des choses avaient été dites qui ne correspondaient pas tout à fait à la convention collective – je précise aussi qu'un nouveau texte entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril.

Selon l'annexe III de la convention collective en vigueur, relative aux conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers : « Conformément à l'article R. 341 du code du travail, l'employeur doit assurer ou faire assurer dans des conditions normales le logement d'un travailleur étranger. L'agence de mannequins doit accomplir cette obligation en fonction des spécificités énoncées plus haut. Si le mannequin ne peut lui-même disposer d'un logement, celui-ci devra donc être mis à disposition par l'agence, sous la forme d'un appartement appartenant à l'agence, loué par l'agence, ou d'une chambre d'hôtel louée par l'agence. Ces locaux devront au minimum être conformes aux dispositions prévues à l'article R. 232-11 du code du travail. » Nous proposons, au minimum, des hôtels trois étoiles.

Je continue : « Pour les mannequins en début de carrière, l'agence s'engage à lui remettre un minimum de 80 euros par semaine à titre de défraiements. » Le montant de ce *pocket money* – cet argent de poche – s'élèvera à 110 euros dans la nouvelle convention

collective. Pour notre part, nous versons déjà 100 euros, auxquels s'ajoutent les titres de transport, la carte de téléphone, etc.

Le texte prévoit également que « les frais d'hébergement et les défraitements avancés par l'agence sont remboursables par les mannequins dans la limite de ce qu'ils ont gagné ». Les frais de promotion, eux, sont remboursables seulement à hauteur de 20 % du salaire. Cela étant, il n'existe pratiquement plus de frais de promotion car tout se fait de manière numérique, sauf pour les défilés.

Nous essayons de réduire autant que possible le coût du logement. La colocation n'est pas toujours ce qu'il y a de plus sympa ; aussi, lorsque des mannequins viennent habiter à Paris un certain temps, ils essaient, dès qu'ils gagnent un peu d'argent, de louer un appartement à titre individuel, pour lequel nous nous portons garants. Dans un premier temps, lorsque la personne n'a pas de logement, nous faisons une avance puis une déduction sur le salaire. C'est généralement ce que nous faisons lorsque le mannequin ne reste à Paris qu'une ou deux semaines.

Tout cela est régi par la convention collective.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'avez pas répondu à ma question sur la rémunération en vêtements.

Par ailleurs, contrôlez-vous les conditions dans lesquelles les photos vont être prises, qu'il s'agisse d'adultes ou d'enfants, pour ce qui est du degré de nudité, du décor, etc. ? Des photos de Balenciaga ont suscité une polémique.

**M. Thierry Bonneau.** Nous n'acceptons pas que des prestations soient réalisées en échange de vêtements. Nous versons toujours une rémunération.

**Mme Ana Frazao.** C'est pareil pour nous.

**M. Guillaume Proust.** Nous aussi.

**M. Matteo Puglisi.** Il en va de même pour nous. Nous expliquons aux mannequins, à qui un ami qui fait un défilé, par exemple, peut l'avoir proposé, que ce n'est pas possible. Si on l'acceptait, on devrait calculer la valeur du vêtement et payer les charges sociales sur cette base.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Et un vêtement ne paie pas le loyer !

**M. Matteo Puglisi.** En effet ! Ni le salaire du *booker*.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Exercez-vous un contrôle sur le degré de nudité et les poses ?

**M. Thierry Bonneau.** Tout à fait. Avant toute prestation, nous nous assurons d'en connaître les conditions. Pour les publicités, par exemple, nous avons un *mood board* (planche de tendance). Il va de soi que nous ne permettons jamais la nudité ou semi-nudité sans accord préalable.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Cet accord préalable peut-il se doubler d'un accord postérieur au shooting ? Est-il arrivé qu'un mannequin considère que la prestation n'est pas conforme aux conditions fixées à l'origine, par exemple si un client choisit une photo qui dévoile entièrement un sein alors qu'on ne devait en apercevoir que le début ? Lors d'une

séance de photos, on fait des mouvements. Y a-t-il déjà eu des refus ou des contestations dans ce type de cas ? Est-il arrivé que des clients ne vous paient pas en raison d'un tel refus ? La possibilité d'opposer un refus à la suite d'une prise de vues est-elle encadrée ?

**M. Thierry Bonneau.** Nous demandons au mannequin de nous appeler s'il s'aperçoit, au cours de la prise de vues, que ses conditions ne sont pas conformes à ce qui était convenu. Nous indiquons alors immédiatement que ce type de photos ne peut absolument pas être pris. Par ailleurs, si le client souhaitait utiliser une photo semi-nue dont nous n'aurions pas eu connaissance, nous nous y opposerions. Ce cas ne s'est jamais présenté et aucun client n'a jamais refusé de payer pour cette raison. En tout état de cause, nous insistons beaucoup sur le respect des conditions prévues.

**M. Matteo Puglisi.** Si l'on constate que des photos, publiées sur les réseaux sociaux de la marque, ne sont pas tout à fait conformes au *mood board*, on appelle le client pour lui demander de les retirer. Cela s'est déjà produit ; dans ce cas, le client supprime les photos et cela ne pose pas de problème pour le paiement de la prestation.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Subissez-vous la concurrence d'agences virtuelles qui travaillent à distance – les filles envoyant leurs photos et étant choisies sur cette base par les clients – et qui n'assurent aucun suivi ? Est-ce une pratique croissante ? Arrive-t-il que des marques contactent directement des mannequins qui ont un peu de notoriété et un profil déjà assez étoffé, par exemple sur Instagram ? Est-il obligatoire de passer par vous ?

**M. Thierry Bonneau.** La concurrence que nous subissons tient à la limite entre mannequin et influenceur. De plus en plus de prestations sont réalisées sans qu'il y ait un client : une personne présente des vêtements qu'elle a reçus. Comment cela doit-il être traité ? C'est un vrai souci pour nous. Désormais, des mannequins réalisent des prestations tout en ayant, en parallèle, une activité d'influenceur. Nous les traitons comme des mannequins. Cela étant, certaines personnes pourraient ne se consacrer qu'à leur activité d'influenceur. Le problème est que nous avons l'obligation de salarier les mannequins alors que, de l'autre côté, l'activité d'influenceur relève du statut de travailleur indépendant.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Qu'en est-il des agences virtuelles ?

**M. Thierry Bonneau.** Qu'entendez-vous par là ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je pense à une activité qui consisterait à réaliser des castings sauvages, à demander à des mannequins leurs photos, à les mettre en ligne et à proposer aux clients de choisir ainsi sur catalogue. Dans ce cas, il n'y a pas vraiment de lien direct avec les mannequins, ni de suivi.

**M. Thierry Bonneau.** Nous faisons la chasse à ces pratiques, mais nous n'en avons pas toujours connaissance.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Lorsqu'on demande une prestation de mannequinat, est-il obligatoire de passer par une agence ?

**M. Thierry Bonneau.** Non. Il est obligatoire de passer par une agence lorsqu'on embauche un mannequin sauf si l'on est un utilisateur direct, auquel cas on peut salarier la personne. Si l'on n'est pas titulaire d'une licence d'agence de mannequins en France, on ne peut pas jouer un rôle d'intermédiaire pour mettre un mannequin à la disposition d'un client. Par ailleurs, un mannequin peut travailler en direct, mais pas en tant que travailleur indépendant : on doit être salarié par l'utilisateur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie de vos réponses précises, sur la base desquelles nous pourrions sans doute formuler des propositions pour compléter le dispositif actuel et faire en sorte de vraiment bien protéger les personnes. Je ne sous-entends pas que vous ne les protégez pas : j’entends votre volonté de le faire, j’allais dire humainement et immédiatement, mais la question du cadre dans lequel vous vous inscrivez est importante.

\*

\* \*

#### **74. Audition, ouverte à la presse, de M. Dominique Besnehard, producteur, acteur et ancien agent artistique et directeur de casting (jeudi 13 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Besnehard, vous avez commencé votre carrière en 1975 aux côtés de Jacques Doillon, en tant qu’assistant puis directeur de casting, avant de devenir l’un des plus importants agents d’artistes de Paris, à partir de 1986, chez Artmedia. En 2006, vous avez fondé votre propre société de production, et vous continuez d’apparaître au cinéma et à la télévision. Vous avez également créé, en 2008, le festival du film francophone d’Angoulême.

Pour toutes ces raisons, il nous a paru indispensable de vous entendre aujourd’hui, à la fois comme mémoire du cinéma français et de ses pratiques – et, je l’espère, témoin de l’évolution des mentalités –, et comme professionnel aux multiples facettes qui exerce encore une grande influence sur le cinéma français.

Cette audition est ouverte à la presse et est retransmise en direct sur le site de l’Assemblée nationale.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d’enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Dominique Besnehard prête serment.)*

**M. Dominique Besnehard, producteur, acteur et ancien agent artistique et directeur de casting.** Quand j’ai appris que j’allais être entendu par votre commission, je me suis demandé à quel titre. Comme vous l’avez en effet rappelé, madame la présidente, j’ai été pendant dix ans *casting director* – à l’époque, on disait directeur de casting –, agent pendant vingt ans, et, depuis dix-sept ans, producteur. Voilà donc, comme je l’ai réalisé hier en prenant quelques notes, cinquante ans que je suis dans ce métier. Ce sont cinquante ans d’une vie où j’ai rencontré des gens extraordinaires. J’ai eu de la chance, car je viens de Normandie et mes parents n’étaient pas du tout dans ce métier : c’est ma passion qui m’a conduit à cette carrière. C’était une époque où on pouvait faire des rencontres et réaliser ses rêves, ce qui est beaucoup plus difficile maintenant, comme je le constate lorsque des jeunes viennent me voir.

C’était un autre monde, et j’appartiens à cet ancien monde – on me l’a suffisamment reproché voilà un an, dans un papier assez terrible de *Télérama* qui ne trouvait pas normal que je sois là depuis cinquante ans, et estimant que je cachais nécessairement des choses. Tout à coup, le fait que je sois au niveau où je me trouve interrogeait. De fait, j’ai travaillé, fait des rencontres, découvert des acteurs et rencontré de grands metteurs en scène. J’ai eu une idée – *Dix pour cent* – qui a fait soudain parler du cinéma et d’un métier qu’on ne connaissait pas.

Cette série aborde de nombreux problèmes, comme le sexisme et la violence envers les femmes, et donne un aperçu de ce métier.

Pendant ces dix ans de direction de casting, j'étais plutôt spécialiste des enfants, car j'ai commencé à travailler avec Jacques Doillon et Claude Berri sur le film *Un sac de billes*, pour lequel j'ai cherché des enfants. J'en ai trouvé un. J'avais 20 ans. C'était mon premier tournage, un tournage absolument fabuleux. Pendant quelques années, j'étais la personne qui pouvait trouver des enfants. C'est moi qui ai trouvé le petit Arabe de *La Vie devant soi* et l'enfant du *Jouet*, de Francis Veber. Je côtoyais les enfants et leurs parents. J'ai vu certains comportements violents de metteurs en scène qui ne respectaient pas les enfants. J'ai travaillé avec Pialat, avec qui ce n'était pas toujours simple. Les choses devaient changer, et elles ont changé. À l'époque, nous nous sommes battus pour que les enfants soient payés, parce que c'étaient alors les parents qui prenaient l'argent. Ensuite, de grands metteurs en scène comme Claude Sautet, Pierre Granier-Deferre ou Federico Fellini m'ont demandé de travailler avec eux en tant que directeur de casting : j'étais alors nourri par des univers incroyables.

C'est lorsque je suis devenu agent que j'ai vu des problèmes de comportement. Être directeur de casting s'apparente en quelque sorte à l'adolescence ; lorsque l'on devient agent, on est confronté à la réalité économique et on doit défendre l'intérêt des acteurs. C'est plutôt là que l'on sent des choses compliquées.

Depuis quinze ans, en tant que producteur, je fais des films et des téléfilms. *Dix pour cent* fait le tour du monde. L'idée plaît et a eu de très nombreuses adaptations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez occupé plusieurs fonctions dans le cinéma et avez vu les mutations profondes d'un métier qui ne tolère plus certaines choses. Quel est votre regard sur le mouvement MeToo que, comme nous tous, vous avez vu arriver des États-Unis et se poursuivre en France, jusqu'aux dénonciations faites récemment par des comédiennes ?

**M. Dominique Besnehard.** J'ai eu la chance de rencontrer de grandes dames féministes, mes meilleures amies – Jeanne Moreau, dont j'étais l'agent et qui était une féministe hors pair, très protectrice envers les jeunes actrices, Anouk Aimée, Françoise Giroud. J'ai été baigné dans cet univers de femmes responsables, qui défendaient la cause des femmes. Aussi bizarre que cela puisse paraître, j'ai été davantage avec des femmes qu'avec des hommes et j'ai toujours été porté par leur courage. J'ai été l'agent de très nombreuses femmes metteurs en scène, comme Catherine Corsini, Claire Denis, Claire Devers, Charlotte Silvera, Josée Dayan ou Marion Vernoux. J'étais presque le spécialiste des femmes metteurs en scène ; elles se tournaient vers moi parce qu'elles savaient que je les écoutais.

Pour ce qui est du mouvement MeToo, la première réaction dont j'ai été témoin était le fait d'une fille courageuse, à l'occasion d'un film de Jean-Claude Brisseau, dont j'étais l'agent. Ce réalisateur avait déjà eu un comportement assez bizarre sur le tournage de *Noce blanche*, avec Vanessa Paradis – elle était jeune et c'était son premier film : il avait un peu dépassé les limites du respect dans sa manière de la faire tourner nue. Il avait néanmoins du talent et il était, à l'époque, un metteur en scène très respecté. Lorsqu'une actrice prénommée Noémie – qui aura le courage de dire ouvertement les choses, puisqu'elle est en train d'écrire un film sur ce sujet – l'a attaqué pour des violences sexuelles commises à l'occasion du film *Choses secrètes* et qu'il est passé en correctionnelle, le métier a défendu Brisseau – comment pouvait-on attaquer un tel homme ! – et des pétitions ont circulé en sa faveur. Noémie Kocher est la première, la Jeanne d'Arc du mouvement MeToo. Elle a agi discrètement et a presque été considérée comme une hystérique. Après cela, j'ai viré Brisseau, car il n'était pas possible de continuer avec ce que j'entendais. Le monde a changé car, à l'époque, c'était elle qui

combattait et elle qu'on regardait comme une hystérique. C'était dans les années 2000 : c'est la première fois, grâce à Noémie, que j'ai vu quelqu'un se battre contre les violences sexuelles et contre le patriarcat d'un metteur en scène.

Une autre alerte m'avait également choqué lorsque j'étais directeur de casting d'un film de Jean-Jacques Beineix intitulé *Diva*. J'avais 22 ou 23 ans et je faisais le casting avec Jean-Jacques. Je vous raconterai ensuite une histoire qui m'est revenue tout à l'heure et qui montre la classe de cet homme, qui tranche avec tout ce que l'on dit, non pas de lui, mais des metteurs en scène avides de chair fraîche. Lorsque je suis allé voir pour la première fois le directeur de production, assez caricatural dans sa fonction, pour lui dire quelle actrice nous prendrions, il m'a demandé combien nous devons la payer. Je lui ai répondu qu'elle commençait à bien marcher et lui ai indiqué un prix en francs. Il m'a alors répondu : « Dominique, tu es fou ! C'est beaucoup trop cher. J'espère qu'à ce prix-là, on la baise. » C'était la première fois que j'entendais cela. Je venais de ma province, où l'on ne parlait pas comme cela des femmes, et je suis allé le dire à Beineix.

Quant à Beineix lui-même, il devait faire tourner nue Béatrice Dalle, une actrice qui a marqué par sa liberté à l'égard de son corps, mais qui est la femme la plus pudique que je connaisse, dans *37°2 le matin*. Il ne l'a pas vue nue avant de tourner la première scène : c'est la costumière qui avait fait des Polaroid pour les lui montrer. Les choses ont changé depuis cette époque que j'ai connue, et on a dépassé les bornes. Brisseau était un fou, et Beineix un seigneur.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous nous dites avoir arrêté de travailler avec Brisseau. Pourtant, vous avez continué à soutenir Gérard Depardieu.

**M. Dominique Besnehard.** Quel est le rapport ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Aujourd'hui, Gérard Depardieu est accusé, un procès est en cours et un certain nombre de personnes prennent leurs distances avec lui.

**M. Dominique Besnehard.** Moi, je ne prends pas de distances !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Est-ce parce que Brisseau a été condamné que vous avez cessé de collaborer avec lui ? Vous nous avez dit que c'est parce qu'il était en correctionnelle que vous l'avez « viré » – expression qui peut d'ailleurs poser question, car il n'était pas votre salarié, mais sous mandat avec vous, ce qui est un peu différent. Pourquoi cette différence avec Depardieu ou avec d'autres aujourd'hui ?

**M. Dominique Besnehard.** J'ai viré Jean-Claude Brisseau bien avant qu'il soit en correctionnelle. Je suis devenu producteur en 2006 et je l'ai viré avant, au moment de l'affaire survenue lors du tournage de *Choses secrètes*, dans les années 2000 – je ne me souviens plus exactement en quelle année. Lorsqu'il a été en procès, j'ai même été interrogé par la police, car on estimait qu'il n'était pas normal que sa productrice et son agent n'aient rien dit, alors qu'on avait fait auparavant avec lui un film intitulé *L'Ange noir*, avec Sylvie Vartan, où j'avais vu des trucs délirants, bien avant *Choses secrètes*. Il est donc faux de dire que je l'ai viré en raison de son passage devant le tribunal correctionnel.

Quant à Gérard Depardieu, lorsque j'ai commencé dans ce métier, il était au firmament. J'ai fait de nombreux films avec lui, comme *La Lune dans le caniveau* et *Le Retour de Martin Guerre*. Ce n'était pas du tout le même homme que celui que j'ai vu ensuite se transformer. Tout le monde voulait travailler avec lui. Lors du tournage de *Martin Guerre*,

pendant trois mois, dans les Pyrénées, à Saint-Girons, il n'était pas l'homme qu'on a vu après. C'était l'acteur de Truffaut : croyez-vous que Truffaut aurait pris un malade ?

En réalité, Gérard Depardieu a commencé à « vriller » après la mort de son fils. Pour ce qui est de son comportement, je me souviens que, sur le tournage d'un film intitulé *Bonne pomme*, que je faisais avec lui, il faisait des blagues un peu salaces, rabelaisiennes ; je lui disais que c'était déplacé, mais il y avait une véritable cour autour de lui.

J'ai signé la pétition, mais ce qui m'a fait regretter de l'avoir fait, c'est d'apprendre qui en avait pris l'initiative. Le documentaire avec Yann Moix n'avait pas encore été diffusé. J'ai signé parce que tout le monde était contre lui. Toutes les actrices ont signé, comme Nathalie Baye. L'erreur, pour moi, c'est d'avoir signé une pétition lancée par une personne proche du Front national, ce que je n'ai su qu'après. Toujours est-il que j'ai signé, parce que j'en avais marre de voir ce qui arrivait à Élisabeth Depardieu. Tout le métier s'est enrichi avec Gérard Depardieu, puis tout le monde lui a tourné le dos. C'est pour moi une question de fidélité, je ne le regrette pas. Je n'ai pas voulu enlever mon nom, même lorsque j'ai su que c'était un pourri qui avait lancé la pétition – je ne l'ai jamais rencontré, ce qui était certes léger de ma part, car j'aurais dû faire une enquête, mais dès lors que c'était Julie Depardieu qui me disait qu'il y avait une démarche pour son père, j'ai dit oui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quelle est la différence entre Brisseau, que vous retirez de votre portefeuille, et Depardieu ? Vous dites qu'une pétition a été lancée en faveur de Brisseau et que Noémie a été jugée hystérique, mais Charlotte Arnould a été considérée un peu de la même manière. Vous dites que vous avez viré Brisseau avant le jugement, mais Depardieu n'est-il pas dans la même situation ? Quels sont les critères à l'aune desquels vous jugez qu'un homme est fréquentable ou non ?

**M. Dominique Besnehard.** Madame la présidente, j'ai viré Jean-Claude Brisseau avant les années 2000, à une époque où ce n'était pas à la mode. Je n'ai plus de contacts avec Gérard Depardieu, mais la présomption d'innocence existe toujours, malgré les reportages. Vous êtes victime vous aussi de ce phénomène, madame la présidente, en tant que politique. On lance des alertes. Si, demain, il est condamné, on verra. Mais, pour l'instant, il ne l'est pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mais Brisseau ne l'était pas non plus.

**M. Dominique Besnehard.** Brisseau a été condamné.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Après que vous l'avez viré.

**M. Dominique Besnehard.** Oui, mais je l'ai viré parce que j'ai trouvé qu'il avait dépassé les bornes. Il faudrait donc ne virer une personne que lorsqu'elle est condamnée ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'essaie de comprendre votre logique.

**M. Dominique Besnehard.** Je suis logique : j'ai viré Brisseau parce que ce que je voyais ne me plaisait pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est donc parce que vous l'avez vu.

**M. Dominique Besnehard.** Je l'ai vu, j'ai su des choses et je l'ai viré avant même Noémie Kocher. Vous me demandez quand j'ai vu MeToo se déployer pour la première fois ? Il y avait aussi une autre actrice pour accuser Brisseau, et les premières personnes que j'ai

vues dans cette situation, les plus extraordinaires, les plus courageuses, ce sont ces deux-là, mais on n'en parle jamais.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Merci de votre présence et merci pour *Dix pour cent*, série que nous sommes nombreux à apprécier. Malheureusement, il n'est pas question ici seulement de votre talent, dont nous ne doutons guère, mais du traitement des violences sexuelles.

J'ai noté, comme mes collègues, que vous agissez – chose rare –, sans attendre une décision de justice, dès que vous avez connaissance des faits. Lorsque des faits ont été révélés à propos de Gérard Depardieu et que vous avez signé cette tribune, n'avez-vous pas voulu aller voir ce qu'il y avait derrière ? De fait, de nombreuses personnes disent connaître Gérard Depardieu.

Je voudrais vous interroger sur des propos que vous avez tenus en 2018 sur un réseau social : *« Et cela continue, et maintenant c'est Gérard Depardieu qui est accusé de tentative de viol. À quel moment ces apprenties comédiennes arrivistes vont-elles cesser de proférer des accusations pour se faire connaître ? On connaît tous Gérard Depardieu, c'est un personnage rabelaisien, baroque mais aussi attentionné. De mon temps, les jeunes comédiennes apprenaient le théâtre dans un cours et n'attendaient pas un rendez-vous professionnel au domicile d'une star pour l'accuser de geste déplacé. Je suis confiant que tout cela va se terminer par un pschitt. »* Êtes-vous toujours aussi confiant que cela se terminera ainsi ? Cela dépendra, en tout cas, de ce que dira la justice. Quant au fait que les femmes qui accusent Gérard Depardieu seraient des arrivistes, des comédiennes dont vous dévalorisez le talent, et qu'elles se seraient, en quelque sorte, mises elles-mêmes dans la situation qu'elles dénoncent, avez-vous changé de regard depuis 2018 et avez-vous quelque chose à nous en dire ?

**M. Dominique Besnehard.** D'après ce que je sais, le père de cette comédienne est un ami de Depardieu. Elle y va mais, généralement, c'est dans un cours de théâtre qu'on prend les cours de théâtre, et on ne va pas au domicile d'un acteur, surtout lorsque, comme dans le cas de Gérard Depardieu, on sait que des bruits courent sur lui. On m'a même dit qu'elle y était allée deux fois.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Vous dites qu'elle ne devait pas aller à son domicile parce qu'il y avait des bruits. Pouvez-vous préciser ?

**M. Dominique Besnehard.** Son père connaissait Gérard Depardieu. En tout cas, lorsque j'étais agent, j'ai vu des actrices dépasser les bornes. On ne va pas dans un hôtel avec un metteur en scène. Lorsque Harvey Weinstein venait à Cannes, certaines actrices allaient dans sa chambre pour faire, peut-être, une carrière américaine. Je l'ai vu. Même des actrices dont je m'occupais y sont allées. Ce n'est pas une histoire de talent : c'est qu'elles veulent réussir.

Béatrice Dalle, en revanche, femme courageuse, lorsque Weinstein lui a proposé de monter, lui a dit : « vous rigolez ! » Je suis peut-être la personne qui connaît le mieux les actrices, avec les divas que j'ai fréquentées, comme Nathalie Baye ou Isabelle Adjani. Je les connais toutes et je ne crois pas qu'Isabelle Huppert, lorsqu'elle était jeune comédienne, serait montée dans un hôtel avec un producteur qui avait déjà une mauvaise réputation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La personne qui invite une actrice dans une chambre d'hôtel pour lui proposer un casting ou pour travailler le scénario n'est donc pas responsable ? À vos yeux, c'est bien l'actrice qui monte qui l'est ?

**M. Dominique Besnehard.** Non. Nathalie Baye, Marlène Jobert ou Anouk Aimée, qui sont d'une autre génération, ont fait des carrières et elles aussi ont dû débiter. J'ai demandé à Nathalie Baye, à qui j'en parlais voilà trois jours en lui disant que je venais ici, si elle avait connu de telles situations. Elle m'a répondu qu'une fois, un type avait essayé, et qu'elle lui avait dit : « basta ». Elle ne serait jamais allée dans une chambre. Surtout avec Weinstein, qui avait tout de même une réputation – quand il montait les marches à Cannes, il avait toujours au bras une actrice différente.

Je vais même vous dire quelque chose que je n'ai jamais dit. On parle beaucoup de l'affaire de Maria Schneider et de Bertolucci à la Cinémathèque. J'ai un peu connu Bertolucci, comme je connaissais tout le monde, mais je n'ai jamais été ami avec lui. J'ai très bien connu Maria Schneider, qui s'est davantage exprimée avec le temps, comme il est normal. Quelques années plus tard, elle était beaucoup moins précise – du reste, elle est tombée dans la drogue, peut-être précisément parce qu'elle avait été violée.

Eva Green, qui est ma filleule, s'est vu proposer de jouer dans un film de Bertolucci intitulé *The Dreamers*, où elle n'avait que des scènes nues. Je l'ai prise à part, comme l'a aussi fait sa mère, pour lui dire que c'était courageux. On ne parlait pas encore, à ce moment, de l'histoire de Maria Schneider, qui vient de tomber, depuis la mort de Maria et le livre de sa cousine. J'ai dit à Eva de faire attention, parce qu'on peut ne pas s'en remettre : Béatrice Dalle qui, dans *37°2 le matin*, est très souvent nue, a eu du mal à s'en remettre. Elle m'a répondu qu'elle avait tout compris, mais qu'elle avait envie de faire ce film et qu'elle se protégerait – et il n'y a eu aucun problème. On peut donc alerter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si j'ai bien compris, vous disiez qu'il y avait des femmes fortes, des femmes qui disaient oui et des femmes qui disaient non, et des femmes qui jouaient de l'ambiguïté. Le fond de votre pensée me semble être que certaines femmes jouent de l'ambiguïté et que, quand elles n'obtiennent pas les rôles ou que les choses ne tournent pas comme elles voudraient, elles dénoncent.

**M. Dominique Besnehard.** C'est tout à fait ça. Mettez-vous à la place d'une jeune actrice qui arriverait à Paris, suivrait des cours privés et n'aurait pas été avertie des dangers – si elle allait au conservatoire ou dans une école, elle l'aurait été. Elle répondrait à une annonce de casting, se réjouissant de tourner dans un film. Le réalisateur ou le responsable qui, sentant sa fragilité, entreprendrait d'en profiter, serait extrêmement condamnable. Et elle serait une victime.

Mais avec le mouvement MeToo – et c'est son importance –, on ne peut plus dire que l'on ne sait pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je suis heureuse de vous entendre dire que le mouvement MeToo est important.

**M. Dominique Besnehard.** Bien sûr. Je ne sais pas pourquoi certains ont pensé que j'étais opposé à MeToo.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Peut-être est-ce à cause de vos nombreux tweets et déclarations concernant les féministes ?

**M. Dominique Besnehard.** Non, c'est parce que j'ai défendu Gérard Depardieu. Et je n'ai pas de compte Twitter, seulement un compte Facebook – où Mme Legrain a relevé toutes mes déclarations.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On dit de vous que vous avez modernisé les castings, en les rendant plus ouverts, plus éclectiques.

**M. Dominique Besnehard.** C'était il y a quarante ans...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On vous crédite également de l'invention des castings sauvages. C'est paradoxal, au vu de votre insistance sur les précautions que devaient ou devraient prendre les actrices lors des castings. Les castings sauvages n'ont-ils pas donné lieu à des pratiques dangereuses pour les comédiens et les comédiennes ?

**M. Dominique Besnehard.** C'était il y a trente ans. Les metteurs en scène m'appelaient pour trouver des enfants, puis des adolescents – par exemple Maurice Pialat pour ses films *À nos amours* ou *Passe ton bac d'abord*.

Vous ne mentionnez pas un phénomène très grave de l'époque : la drogue. Je l'ai combattue – ce que j'ai moins fait, peut-être, s'agissant des violences sexuelles, dont je n'ai pas été autant témoin. Toute la génération des « acteurs Kleenex » – puisque c'est ainsi qu'on appelait les acteurs recrutés lors de castings sauvages – s'est droguée. Alors que ces acteurs n'avaient bien souvent pas été formés, des metteurs en scène leur ont confié des rôles principaux, car cela correspondait à leur fantasme de trouver « leur » acteur, « leur » actrice. Cela a souvent fait des dégâts. Un livre paru sur tous les jeunes acteurs découverts dans la rue montre toutefois que certains ont très bien réussi. D'autres non, mais ce n'est pas de ma faute.

J'ai regardé l'audition de Francis Renaud par cette commission d'enquête. Je n'en revenais pas. C'était n'importe quoi. Il a attaqué toute la profession. Il s'est permis des sous-entendus sur le sort de Simon de La Brosse, qui s'est suicidé. Comme si j'en étais responsable ! Ces accusations sont très graves. J'ai accompagné Simon de La Brosse jusqu'à la fin de sa vie. Son frère est mon ami. Wadek Stanczak, après avoir regardé cette audition, m'a téléphoné, pour me dire qu'il ne voulait plus entendre parler de ce métier et trouvait ces propos honteux.

Vous ne devez pas croire tout ce qui est dit. Je ne détiens pas la vérité mais, dans mon métier, je sais qui est qui. Francis Renaud a humilié de nombreuses personnes ; il a attaqué Anne Holmes. J'ai travaillé avec lui pour le film *Joueuse*, avec Sandrine Bonnaire, où il avait un très beau rôle ; tout s'est très bien passé. Je lui ai conseillé d'en profiter pour faire de la promotion. Il ne l'a pas fait. Il ne faut pas en vouloir à tout le monde de ses propres échecs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Précisons que le témoignage de Francis Renaud portait sur des actes qui ont fait l'objet de procédures judiciaires.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pour vous, faut-il encore faire des castings sauvages ? Comment les sécuriser ? Un directeur de casting ou un agent peut tout à fait décider d'aborder une personne dans la rue dont il juge le profil intéressant. Cela ne me dérange pas. Mais comment éviter que cela finisse dans une chambre d'hôtel ?

**M. Dominique Besnehard.** Les deux acteurs principaux du film *Shéhérazade*, qui a été présenté au festival du film francophone d'Angoulême, n'étaient pas du métier. Ils venaient de Marseille. Ils ont été choisis parce qu'ils étaient sincères, doués, qu'ils avaient du charisme. On sentait déjà que le petit, qui a pourtant pris un agent, était fragile. Il est désormais en prison.

À propos de jeunes actrices, je me suis occupé de Vahina Giocante, qui a dénoncé son père aux assises, avec un courage extraordinaire. Elle a écrit un livre merveilleux, dont on n'a pas assez parlé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'ai du mal à saisir qui a du courage et qui n'en a pas dans votre esprit.

**M. Dominique Besnehard.** Selon vous, dénoncer ainsi son père, ce n'est pas du courage ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si, absolument. Mais je trouve également que les femmes qui témoignent dans le cadre du mouvement MeToo – et que vous qualifiez d'ambitieuses – sont courageuses.

**M. Dominique Besnehard.** Certaines actrices qui ont davantage souffert n'osent pas témoigner, justement. Le courage, c'est important. J'étais l'agent de Vahina Giocante alors qu'elle était encore jeune. Même moi, je lui ai enjoint de bien réfléchir avant de dénoncer son père et de publier l'affaire dans un livre. Elle l'a fait. Elle était presque plus courageuse que moi.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Dans l'exercice de vos différents métiers, vous avez été amené à distribuer des bons et des mauvais points aux acteurs et aux actrices, selon leur talent ou leur absence de talent. Mais ici, j'ai l'impression que c'est selon leur courage que vous les évaluez. Vous louez celles et ceux qui n'ont pas été victimes parce qu'ils ont réussi à dire non ; les autres, selon vous, ne seraient pas courageux.

Vous déclarez que MeToo a été utile, car désormais plus personne ne peut ignorer le problème. C'est contradictoire avec vos propos précédents, mais tant mieux. Qu'avez-vous à dire aux femmes qui ont subi des pratiques qu'elles n'avaient pas à subir dans le cadre professionnel du cinéma ?

Vous déclarez que les « filles » – je reprends vos termes – qui sont montées dans des chambres d'hôtel avec des hommes de mauvaise réputation savaient ce qui allait leur arriver et, d'une certaine façon, ne sont pas des victimes. Pensez-vous que ce discours aide à libérer la parole des femmes victimes de violences sexuelles, à cause de leur vulnérabilité, parce qu'elles n'étaient pas en position de force, en mesure de refuser des propositions professionnelles ?

**M. Dominique Besnehard.** Je ne comprends pas votre question.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je me permets de reformuler. À de multiples reprises, vous avez dénigré les femmes qui parlaient.

**M. Dominique Besnehard.** Arrêtez ! Vous vous appuyez donc exclusivement sur la presse ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Même ici, vous tenez des propos dénigrants.

Vous êtes un homme de pouvoir, un homme important dans le cinéma français, comme l'ont montré de multiples auditions. Votre jugement concernant les violences, le courage des actrices, ou leur manque de courage, façonne le cinéma français. Quand vous tenez des propos dénigrants sur les personnes qui parlent, vous envoyez un message.

**M. Dominique Besnehard.** Quels propos dénigrants ? Je n'ai pas de compte Twitter. Vous racontez des histoires que vous avez lues dans la presse. Vous reprenez des propos que

j'ai tenus concernant Gérard Depardieu – mais il y a combien d'années ? Si c'est mon procès, je me taille tout de suite.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous êtes auditionné par une commission d'enquête, monsieur Besnehard.

**M. Dominique Besnehard.** Que voulez-vous me faire dire ? Je ne devrais pas dire que j'ai apprécié Gérard Depardieu à une époque ? J'ai le droit d'avoir mon opinion. Vous n'êtes pas là pour me faire la morale.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Absolument.

**M. Dominique Besnehard.** Cessez de faire la morale à tout le monde. Cela commence à bien faire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous venez de dire de Charlotte Arnould...

**M. Dominique Besnehard.** Je ne sais même pas qui c'est !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous dites que le père de Mme Arnould connaissait Gérard Depardieu, et entretenez ainsi la suspicion sur les motivations de sa visite à Gérard Depardieu.

**M. Dominique Besnehard.** Il n'y a que Gérard Depardieu qui vous intéresse dans le truc MeToo ? Vous ne parlez que de lui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous pourrions aussi évoquer M. Doillon. Votre parole a de l'importance.

**M. Dominique Besnehard.** Pas tellement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si, elle a du poids pour le monde du cinéma, pour les acteurs que vous connaissez, pour les réalisateurs et les producteurs avec lesquels vous travaillez. Quand vous minimisez le courage des femmes qui ont pris la parole dans le cadre de MeToo, n'envoyez-vous pas un message au monde du cinéma, pour le protéger de la parole des femmes ? Notre commission enquête justement sur la manière dont la parole des victimes, femmes ou hommes d'ailleurs, peut se déployer, être entendue dans ce monde.

**M. Dominique Besnehard.** Je le comprends, mais cela fait dix minutes que nous parlons de la même chose. Je n'ai jamais dit que MeToo était inutile. Le problème est que vous voulez tout réduire à des petites phrases.

S'il y a bien quelqu'un de féministe, c'est moi. Tout le monde vous le dira, je traite les femmes comme personne. Pourquoi, selon vous, toutes les actrices m'ont-elles choisi comme agent ? Au festival d'Angoulême, je mets systématiquement en avant les actrices et j'ai composé un jury exclusivement féminin avant le mouvement MeToo. Pour moi, MeToo a commencé avec l'affaire *Choses secrètes*, avant le mouvement américain, quand j'ai connu les agissements de M. Brisseau. Ce fut un moment décisif.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Selon vous, actuellement, le secteur de la représentation artistique est-il suffisamment concurrentiel ? Un talent qui estimerait qu'il n'est pas assez bien protégé par son agent, ou que celui-ci ne défend pas suffisamment ses intérêts, aurait-il la liberté d'en changer ou les pressions économiques seraient-elles trop fortes ? Est-

il possible de travailler en se passant des deux leaders du secteur, les agences Adéquat et UBBA ?

Une agence peut-elle obtenir l'embauche d'un ou deux acteurs pour des rôles secondaires, en échange des services d'un talent de premier plan ? J'ai noté que la plupart des acteurs des films *l'Amour ouf* et *Le Comte de Monte-Cristo* sont représentés par la même agence, Adéquat.

**M. Dominique Besnehard.** C'est une bonne question. Le métier a beaucoup changé. À l'époque où j'étais agent, la profession était assez contrôlée – elle était notamment interdite à ceux dont le casier judiciaire était compliqué. Pour l'exercer, il fallait obtenir une licence délivrée par le ministère du travail. Une commission évaluait la moralité du demandeur et les conditions économiques dans lesquelles il avait exercé ou projetait d'exercer ce métier.

Sous l'influence de Bruxelles, ces dispositifs ont été abrogés. La libéralisation a été totale. De nombreuses agences ont été créées, mais sans disposer de réelles fondations, et le secteur s'est finalement concentré.

À mon époque, de nombreux agents indépendants vivaient très bien. Ce n'est plus le cas. Parfois, les grandes agences les accueillent ; parfois, elles leur prennent simplement leurs clients.

Autrefois, l'agent d'un acteur lui faisait signer un mandat, renouvelable annuellement. Si l'acteur changeait d'agence en cours de mandat, une partie des commissions revenait à son ancien agent. Tout cela a changé. Peut-être est-ce à cause de la concentration du secteur ?

Beaucoup de jeunes agents me demandent conseil. Je sens que la situation est compliquée pour eux dès qu'ils représentent quelqu'un de qualité. Je serais favorable au retour à une législation plus sévère concernant les agents.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est paradoxal : la déréglementation de la profession d'agent, au lieu de conduire à une multiplication des agences, a conduit à une concentration du secteur.

Un agent n'est rémunéré que si l'acteur qu'il représente joue, ce qui risque de créer des conflits d'intérêts, alors qu'il n'est pas toujours simple pour un comédien ou une comédienne de dénoncer les faits dont ils ont été victimes. Pensez-vous que les agents puissent protéger les talents qu'ils représentent, malgré leur lien de subordination économique avec les producteurs ?

**M. Dominique Besnehard.** À mon époque, nous étions moins au courant de ces problèmes. Désormais, on ne peut plus prétendre que l'on ne sait pas. En outre, le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) prévoit des protections.

Je connais très bien le patron de l'agence Adéquat, Laurent Grégoire, et l'une des dirigeantes d'UBBA, Cécile Felsenberg. Ils protègent beaucoup mieux les acteurs découverts dans la rue – même si je ne dis pas que je ne les protégeais pas. On sent qu'avec tout ce qui s'est passé, il faut faire attention. Quelque chose sortira de cette commission.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous connaissance de situations dans lesquelles un comédien ou une comédienne a été incité ou contraint par son agent de poursuivre le tournage d'un film après avoir été victime de violences ?

**M. Dominique Besnehard.** Vous voulez dire des violences de la part de l'employeur ou du metteur en scène ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Oui.

**M. Dominique Besnehard.** Peut-être à une autre époque ; pas maintenant, en tout cas. Les agents sont des personnes responsables. Élisabeth Tanner, que vous avez auditionnée, l'est.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment se passe la négociation quand une même agence représente l'ensemble des acteurs d'un film – tant ceux qui jouent les rôles essentiels que ceux qui jouent les seconds rôles ? Un agent, en échange des services d'un talent, demande-t-il à la production de choisir des acteurs qu'il représente pour les seconds rôles ?

**M. Dominique Besnehard.** Vous avez raison sur un point : les vedettes aident à monter un film, mais c'est le metteur en scène qui décide. Je connais Laurent Grégoire, Cécile Felsenberg et Élisabeth Tanner. Je les vois mal imposer des acteurs pour des seconds rôles.

Je vous rejoins cependant sur un point : ces agences attirent tout le monde, et il y a donc de fortes chances qu'elles représentent des acteurs qui correspondent aux attentes du metteur en scène, mais c'est surtout le metteur en scène qui choisit, et le directeur de casting qui propose. Je n'imagine pas du tout Laurent Grégoire dans les discussions de marchand de tapis que vous suggérez.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un directeur de casting est-il en contact avec plusieurs agents ?

**M. Dominique Besnehard.** Bien sûr. Les biopics sont à la mode. Si l'on en tourne un sur vous, le directeur de casting contactera différents agents pour les différents rôles.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je sens que vous voudriez produire ce film...

**M. Dominique Besnehard.** J'aimerais bien !

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** L'objectif de cette commission d'enquête est d'évaluer les dispositifs existants, qui sont parfois récents, pour formuler des préconisations.

Les formations du CNC, à l'origine destinées aux producteurs, visent désormais toute l'équipe de tournage. Quel regard portez-vous sur ces formations, que vous avez déjà dû suivre ?

**M. Dominique Besnehard.** J'ai participé à l'une des premières formations. Elle n'était pas encore très bien organisée. Le public était exclusivement composé d'hommes. C'était touchant : devant la formatrice qui menait les débats et égrenait tout ce qu'il ne fallait pas faire, tous ces hommes avaient peur. Les films étaient bien faits et abordaient aussi bien le montage que les fêtes de fin de tournage, mais la présentation n'était pas au point.

Désormais, tout le monde a suivi cette initiation et c'est tant mieux. Par exemple, l'équipe du Festival du film francophone d'Angoulême l'a suivie.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Avez-vous travaillé avec des coordinateurs ou des coordinatrices d'intimité ? Quel regard portez-vous sur ce rôle, qui se développe ?

Par ailleurs, en tant que producteur, avez-vous déjà reçu une alerte émise par un référent VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) ? Quel regard portez-vous sur ces procédures ?

**M. Dominique Besnehard.** Pour l'heure, nous en sommes seulement à la préparation du tournage du long-métrage *Dix pour cent*. Le dernier téléfilm que j'ai produit, avec Marie-Christine Barrault au casting, ne comportait pas de scène de nu. Ma société de production n'a donc pas encore eu affaire à des coordinateurs d'intimité. Selon les échos que j'ai eus, quand ils interviennent, les choses se passent bien. Le film *37°2 le matin* ne pourrait plus être tourné sans coordinateur sur le plateau.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'ai une question délicate. Dans un article publié dans *Télérama* à la suite d'accusations d'agression sexuelle, vous avez déclaré : « *Quand je faisais du casting, j'étais certainement entreprenant. Il a pu m'arriver de mettre la main sur la cuisse d'un beau garçon et qu'il me dise non.* » À l'époque, ces refus pouvaient-ils influencer vos choix ?

**M. Dominique Besnehard.** Je n'ai pas voulu attaquer en diffamation. Je vais tout vous dire sur cette histoire – car j'ai envie de déverser moi aussi. *Télérama* a défendu tous les grands cinéastes désormais condamnés. Je suis dans le métier depuis cinquante ans. J'ai senti qu'on faisait une enquête sur mon compte à Paris – j'ai beaucoup d'amis, on me téléphonait pour m'informer que ce magazine voulait trouver quelque chose, comme il l'avait fait pour d'autres. Or qu'a-t-il trouvé ? Rien.

Voici les faits. Un jour, une journaliste – qui ne travaillait pas pour *Télérama* – m'appelle pour me demander de témoigner au motif que j'ai été directeur de casting et agent à une époque où les metteurs en scène se sentaient tout permis. Je pressens qu'elle cherche à faire du buzz. Elle m'interroge sur André Téchiné : je réponds que je le connais bien même si je n'ai jamais travaillé directement avec lui, qu'il a sa sexualité, mais que je n'ai jamais rien entendu à ce propos. Elle insiste pour me parler ; mais pour dire quoi ? Nous étions à une époque différente qu'il ne faut pas envisager avec le regard d'aujourd'hui. J'ai fait *Les Nuits fauves*. Le garçon que vous évoquez, je l'ai rencontré le soir de la fête de fin de tournage des *Nuits fauves* – une fête avec, sans doute, ses excès. La journaliste, devant mon refus de lui parler, me menace : « *vous refusez ? vous allez vous en souvenir* ». Et songez que nous ne parlons pas de la journaliste d'un magazine à sensation, mais d'un journal sérieux.

Après cet épisode, j'ai senti que *Télérama* menait l'enquête. C'est Béatrice Dalle qui m'a prévenu que des « fouille-merde » – c'est ainsi qu'elle parle – s'intéressaient à moi. Alors je les ai vus. Autant il n'est pas facile de venir parler devant vous, quand on connaît la personnalité de Mme Rousseau – car tout le monde a peur de vous, je vous le dis, vous êtes devenue Agrippine ! –, autant les échanges avec les deux personnes qui m'ont contacté ont été terribles. Elles ont eu beau chercher, elles n'ont rien trouvé.

Il y a trente ans, dites-vous, j'ai donc essayé d'embrasser un garçon et il n'a pas voulu ; c'est certainement vrai. Je ne sais même pas de qui il s'agit. Mais qu'il ose dire que le lendemain, je l'ai traité de cafard, c'est hallucinant !

Quand l'article de *Télérama* est sorti, mon compte Facebook – consultez donc plutôt ce réseau, madame Legrain – a été liké 2 000 fois par des personnes témoignant de mon innocence. Pas un acteur sur la place de Paris ne peut affirmer que je lui ai proposé un rôle en échange de faveurs ; jamais. Demandez donc à Vincent Lindon comment nous sommes rencontrés : il a un sketch extraordinaire à ce sujet.

Finalement, cette audition me permet de parler...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Permettez-moi de poursuivre, en tant qu'Agrippine...

**M. Dominique Besnehard.** Un personnage fascinant...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Assurément, comme bien d'autres...

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Néron par exemple...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous parlez souvent de « votre temps », de « votre époque ». Mais vous vivez aussi dans le temps d'aujourd'hui. Vous êtes même l'un des acteurs majeurs du cinéma actuel et vous avez du pouvoir.

**M. Dominique Besnehard.** Plus tellement...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est parce que vous avez du pouvoir que ce que vous faites est regardé avec attention. Je salue votre honnêteté de reconnaître que vous avez sans doute cherché à embrasser ce garçon lors de la fête des *Nuits fauves*...

**M. Dominique Besnehard.** Et heureusement ! Si on ne drague pas à vingt ans...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Le referiez-vous aujourd'hui ?

**M. Dominique Besnehard.** Non. Vous me faites décidément beaucoup parler ; au fond, vous êtes très forte. Qu'à l'époque un garçon se détourne d'un directeur de casting ou d'un agent qui essaie de le séduire, c'est son droit et c'est heureux ; en l'occurrence, c'était aussi dans mon intérêt, car on préfère être aimé, qu'une relation soit un échange.

Je vais vous dire à quel point les choses ont changé – et c'est tant mieux. J'ai récemment participé en tant que coproducteur au tournage d'un très beau film. J'y arrive trois jours avant la fin : un drone se trouve sur le plateau, je n'en avais jamais vu. Je le prends dans mes mains et demande à un jeune technicien de me photographier, ce qu'il fait. Trois jours après, c'est la fête de fin de tournage sur une terrasse d'Angoulême. Je reconnais le jeune technicien qui m'a pris en photo avec le drone et je lui demande, en l'attrapant sous le menton et en l'appelant « coco », s'il peut me prendre en photo avec Sabine Haudepin et Marie-Christine Barrault, que je n'avais pas revues depuis longtemps. Le lendemain, il fait un signalement. Je me dis alors que les choses ont changé. Et encore, heureusement que nous n'étions pas seuls ! Bien sûr, il aurait pu se contenter de me dire que le geste était inapproprié mais non, il a fait un signalement ; alors j'ai compris.

J'ai aussi compris que les fêtes de fin de tournage ont beaucoup changé depuis l'époque des *Nuits fauves*. Aujourd'hui, les garçons sont d'un côté, les filles de l'autre, et tous se retrouvent au milieu comme dans un fest-noz breton. Alors je me dis ceci : la vérité est sans doute entre les deux, entre les excès d'autrefois et la situation d'aujourd'hui.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous n'avons pas tout à fait les mêmes échos des fêtes de fin de tournage : on est loin du fest-noz où les garçons et les filles se tiennent par le petit doigt. Ces fêtes sont non seulement des lieux de forte convivialité mais parfois de danger, plusieurs témoignages en attestent.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Que jugez-vous normal ou non à notre époque, celle d'aujourd'hui ? Imaginons qu'un jeune acteur ou une jeune actrice signale un directeur

de casting ou un producteur qui lui aurait proposé de le rejoindre chez lui dans le cadre d'un casting : le signalement vous paraît-il excessif ou pensez-vous que ce type de comportement n'est plus acceptable dans cette profession ?

**M. Dominique Besnehard.** Tout à fait d'accord, ce n'est pas acceptable. À une autre époque, Claude Sautet appelait souvent les gens « coco » en leur faisant la même chose. Aujourd'hui, il ferait l'objet d'un signalement. Il faut désormais faire attention. Au reste, il y a sur tous les tournages une personne chargée de signaler les problèmes.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si une femme ou un homme vous faisait part d'un comportement inapproprié sur le tournage d'un film que vous produisez, comment réagiriez-vous ?

**M. Dominique Besnehard.** S'il s'agissait d'un acteur, j'irais le voir pour lui dire de se calmer, que son comportement relève d'une époque révolue, ou, tout simplement, qu'il ne doit pas se conduire ainsi. On oublie souvent les agressions verbales à l'encontre des acteurs et des actrices : elles ne sont pas davantage acceptables.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** Nous parlons de choses assez floues : les signalements peuvent porter sur une grande variété d'agissements, mais certains comportements inappropriés tombent sous le coup de la loi ou, à tout le moins, engagent la responsabilité qu'a l'employeur de prendre des mesures de précaution en vertu du code du travail. Avez-vous déjà mené des enquêtes internes ? Imaginons qu'un acteur ou une actrice vous signale une personne qui se serait montrée lourde et aurait multiplié les allusions sexuelles : iriez-vous voir l'intéressé pour lui dire de cesser les allusions en question ou pensez-vous que cette situation est légalement répréhensible et justifie l'ouverture d'une enquête interne ?

**M. Dominique Besnehard.** Après plusieurs allusions, voire dès la première, j'irais le voir pour lui demander de faire attention, sans quoi les choses se sauraient très vite. À mon époque, on parlait surtout de tel ou tel qui se droguait. Aujourd'hui, on parle moins de drogue mais davantage des comportements inappropriés.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NFP).** J'utilise un exemple précis à dessein. Aller voir quelqu'un pour lui dire de faire attention, ce n'est pas la même chose que considérer que des agissements sont répréhensibles. C'est tout le sens de la formation que suivent les producteurs : apprendre à partir de quand le règlement d'un problème ne peut plus se faire directement avec la personne incriminée, mais dans le cadre de procédures d'enquête interne voire, le cas échéant, par une mise à l'écart après enquête, par précaution.

**M. Dominique Besnehard.** Je travaille pour le groupe Mediawan et je vous assure que tout se sait – et tant mieux. Je passe régulièrement sur les tournages ; en cas de problème de ce type, le directeur ou la directrice de production nous prévient. Mais je n'y ai pas encore été confronté.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La possibilité de licencier a souvent été évoquée au fil de nos auditions, mais il existe une palette de sanctions à la suite d'un signalement – avertissement, rappel à la loi, blâme, écrit. Entre tout et rien, il y a toute une gradation. La possibilité d'adresser un avertissement, par exemple, n'a jamais été soulevée alors que le droit du travail la prévoit avant un licenciement, et c'est heureux.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous préparez le tournage du film tiré de la série *Dix pour cent*. Les nouveaux accords qui ont été conclus imposent la tenue d'une formation

obligatoire avant le tournage. En tant que coproducteur, vous engagez-vous à parler de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ? Votre expérience vous incite-t-elle à appliquer une politique de tolérance zéro sur vos tournages ? Ne pensez-vous pas, surtout, qu'une telle politique ne peut être que bénéfique pour la qualité du film et la vie du groupe ?

**M. Dominique Besnehard.** Nous n'en sommes encore qu'au stade final de l'écriture du scénario. Souvenez-vous d'un épisode de *Dix pour cent* avec Juliette Binoche, alors qu'on ne parlait même pas encore de MeToo. Je rappelle aussi que l'héroïne est lesbienne. Cette série est très en avance !

Je m'exprime toujours avec sincérité et transparence. Oui, j'ai eu des désaccords avec la scénariste, Fanny Herrero, qui me reprochait d'être de l'ancien monde – c'était avant même l'article de *Télérama*. Arrête, me disait-elle, les choses ont changé. C'est en grande partie à elle qu'on doit le côté provocateur de la série, sa capacité à bousculer les tabous ; de mon côté, je cédais plutôt à la nostalgie d'un certain cinéma. C'est l'une des raisons qui expliquent que la série fait le tour du monde et est adaptée un peu partout – preuve qu'elle parle de quelque chose dont on n'avait pas encore parlé.

Dans mon enfance, il existait aussi une série courageuse, *Les Saintes Chéries*, avec Micheline Presle : elle racontait l'histoire d'une femme qui avait décidé de prendre sa vie en main. C'était sans doute la première série féministe et elle aussi a fait le tour du monde.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous propose de conclure cette audition par ce message : MeToo est un mouvement social de grande ampleur. En France, une femme est violée toutes les sept minutes. Les victimes que nous avons reçues, majoritairement des femmes mais aussi des hommes, ont toutes relaté des agressions multiples et régulières, et non uniques ou accidentelles. Dans cette commission, il s'agit non pas de faire la morale, contrairement à ce que vous affirmiez, mais d'établir comment faire respecter le droit et le corps des personnes. C'est essentiel : le cinéma s'est privé de nombreux talents à cause de telles violences. Nombreuses sont les victimes qui ont subi des agissements qu'elles n'auraient pas dû subir. Une certaine complaisance s'est perpétuée, que Judith Godrèche a révélée en dénonçant le fait que personne n'a jugé anormal ce qu'elle a subi à l'adolescence. Ses propos sont utiles et font avancer les choses. Puisque vous dites sans cesse appartenir à l'ancien temps, je conclurai ainsi : soyez également du temps présent, monsieur Besnehard, parce que nous avons aussi besoin de vous.

\*

\* \*

## **75. Audition, à huis clos, de M. Stéphane Foenkinos, directeur de casting (lundi 17 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Foenkinos, vous avez longtemps été directeur de casting. Après avoir reçu vos organisations professionnelles il y a quelques mois, nous avons souhaité entendre directement des personnes chargées de la distribution artistique des œuvres cinématographiques et audiovisuelles.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Stéphane Foenkinos prête serment.)*

**M. Stéphane Foenkinos, ancien directeur de casting.** Ayant co-créé l'Association des directeur·rice·s de casting (Arda) et continuant à travailler dans le milieu, au sens large, j'ai suivi les auditions de votre commission d'enquête. Les premières prises de parole ont été comme une déflagration. Je suis depuis toujours du côté du respect de la personne : c'est cela qui m'a toujours animé, notamment dans l'exercice de ce métier, avant même les commissions, avant même les témoignages.

Je me suis donc retourné vers le passé pour faire un examen de conscience : même si c'était il y a trente ans et qu'il peut arriver d'oublier, il était très important pour moi de mener ma propre enquête – ce que j'ai fait, scrupuleusement, depuis un an et demi. C'était une manière de revisiter le passé : étais-je passé à côté de certaines choses ? C'est aussi pour cela que j'ai accepté de venir ce matin. Je suis désolé, vous n'aurez pas de scoop, mais je veux essayer de vous donner des pistes de réflexion parce que j'ai eu la chance de m'être engagé dans ce métier, à tous les niveaux.

Je viens de l'enseignement : je suis un professeur d'anglais qui s'est retrouvé dans le cinéma. Déjà très impliqué, j'étais délégué syndical. Quand je suis arrivé dans le milieu du cinéma, mon but est resté celui qu'il avait toujours été : j'ai voulu que les gens soient respectés.

Il y a des dysfonctionnements et j'espère que nous en parlerons.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** C'est précisément ce pour quoi nous vous entendons ce matin. Souhaitez-vous parler d'abord des dysfonctionnements, ou commencer par les témoignages ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Commençons par les témoignages pour que je puisse y répondre.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous n'êtes plus directeur de casting : quelle est maintenant votre fonction ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Je suis plutôt metteur en scène de théâtre ; je suis aussi revenu à mes premières amours : l'enseignement. Je travaille au théâtre avec Mme Tania de Montaigne, avec qui j'organise beaucoup d'ateliers. J'ai été très satisfait de mon métier de directeur de casting, de metteur en scène, de réalisateur. Je m'aventure aujourd'hui vers de nouveaux horizons en revenant vers le transmettre plutôt que vers le faire.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous avons recueilli le témoignage d'une comédienne qui nous a indiqué qu'après une tentative de viol par Jacques Doillon, elle vous aurait été envoyée par ce dernier pour des essais chez le producteur Alain Sarde.

**M. Stéphane Foenkinos.** Vous avez dû y voir un double *red flag* !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** En effet : ces deux noms sulfureux éveillent des soupçons – avec toute la prudence nécessaire.

Quelles ont été vos relations avec Jacques Doillon et avec Alain Sarde ? Pouvez-vous nous en dire davantage sur cette histoire qu'on nous a été rapportée et qui vous met aussi en cause ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Absolument. Si je suis ici aujourd'hui, c'est sans doute parce que mon nom a été évoqué dans ce cadre. Il est tout à fait normal que je réponde.

Je me permets un retour en arrière : ces histoires nous ramènent très loin.

En 1997, je suis professeur d'anglais en banlieue parisienne. Je ne viens pas du tout d'un milieu artistique, je viens de la classe moyenne, je ne connais personne dans ce milieu mais j'éprouve, comme tant de gens, un désir, une passion pour le cinéma, avant de le connaître. Le hasard des rencontres, de la vie, m'a fait rencontrer Christine Gozlan, productrice qui travaillait pour Les Films Alain Sarde. Je ne savais pas vraiment quoi faire. J'avais eu bien plus jeune des velléités d'être acteur mais je me suis rendu compte que cette voie n'était pas faite pour moi – il faut être lucide ; mais j'aimais bien faire travailler mes camarades. L'enseignement n'a jamais non plus été un pis-aller, mais j'étais prêt à prendre une année sabbatique.

Christine Gozlan m'a reçu, a compris la passion que j'éprouvais pour le cinéma – je connaissais tous les acteurs, tous les génériques. Elle m'a dit que Jacques Doillon cherchait un assistant et m'a proposé de le rencontrer. On était en plein milieu de l'année scolaire, elle m'a conseillé de ne pas dire que j'étais encore enseignant. Je me suis retrouvé un soir avec plusieurs autres candidats, et j'ai rencontré Jacques Doillon. Il m'a proposé de faire du casting, j'ai répondu que je ne savais pas ce que cela recouvrait. Il m'a accordé sa confiance. Il faut replacer les choses dans leur contexte : nous sommes tout début 1997, c'est un metteur en scène célébré, voire adulé. Il venait d'avoir un prix à Venise. Sa proposition était une chance.

Je suis ainsi passé du RER C au RER A, de Sarcelles aux Champs-Élysées, et je suis devenu son directeur de casting – à défaut de pouvoir être assistant, car je n'avais pas mon permis de conduire ; je ne l'ai toujours pas.

On m'avait fait confiance, et c'était très important pour moi de me jeter dans ce métier. J'ai tout de suite eu une collaboratrice, Bénédicte Guiho : j'ai travaillé main dans la main avec une femme pendant toutes mes années de casting.

J'ai donc fait un premier film avec M. Doillon. Quatre rôles étaient à pourvoir. J'ai rencontré les agents un par un. En quelques mois, c'est un métier qui m'a choisi, plutôt que le contraire. J'ai toujours pensé que c'était la dernière fois que je travaillerais – peut-être une manière personnelle de fonctionner... Mais ce qui m'importait, c'était de faire mon travail. C'était un travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous, vous, subi des choses dans ce métier ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Je serai malhonnête si je vous disais que j'ai subi autre chose que des quolibets.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Y avez-vous vu des choses ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Si j'avais vu quelque chose, la personne que je suis – les enquêtes de moralité que vous pourrez faire sur moi vous le confirmeront – ne les aurait jamais laissé passer.

Quand, à la suite des révélations, dès la prise de parole d'Adèle Haenel, j'ai fait l'enquête dont je vous parlais, j'ai parlé à Bénédicte Guiho, à Élodie Demey, qui ont été mes collaboratrices. Je leur ai demandé si nous avions vu des choses que nous n'aurions pas dites. Parfois, des rumeurs, des on-dit arrivaient jusqu'à nous. Nous encourageons les personnes à parler, mais quand les gens qui ont subi des choses ne vous parlent pas directement, il est très difficile, vous le savez, de parler à leur place.

Si j'avais vu quelque chose, jamais je ne l'aurais laissé passer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** D'après les témoignages qui nous arrivent, le comportement d'Alain Sarde n'était pas confidentiel du tout !

**M. Stéphane Foenkinos.** Mais je ne le voyais jamais ! Les producteurs vivent dans un monde à part. Durant toutes les années où j'ai travaillé, j'ai dû le voir deux ou trois fois.

Je voudrais revenir sur le témoignage de Mme Le Roc'h, puisque, vous l'imaginez, je suis tombé de ma chaise en l'entendant – en tout cas en ce qui concerne la première partie de son témoignage. Jamais de ma vie je n'avais imaginé que mon nom – je ne me donnais pas tant d'importance ! – serait une monnaie d'échange, puisque c'est ce qu'elle a dit.

En revanche, j'atteste du fait qu'elle m'a été recommandée par Jacques Doillon, comme cela m'est arrivé des milliers de fois – je suis sûr que cela vous arrive également : recevrais-tu Untel ou Unetelle ? Et je suis sans doute malheureusement trop gentil, ou trop sympathique : je l'ai beaucoup fait. C'est dans ce cadre-là que j'ai vu Mme Le Roc'h. Je n'avais rien à lui proposer, même moi qui travaillais sur plusieurs projets. On me l'a recommandée, et je l'ai rencontrée : mon rôle s'arrête là.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** C'est en effet une période ancienne, les choses ont beaucoup changé et nous allons faire en sorte qu'elles continuent d'évoluer.

S'agissant des castings, comment répondiez-vous aux demandes des réalisateurs ? Vous est-il arrivé qu'on vous demande dans ce cadre des essais dénudés ou des scènes d'intimité, comme des baisers ? Ce sont des choses qui nous ont été relatées.

Par ailleurs, avez-vous pratiqué les castings « sauvages » ? Sont-ils encore fréquents ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Jamais je n'ai demandé de scènes dénudées et j'aurais évidemment refusé si on me l'avait demandé ! Nous étions peut-être plus libres dans la manière dont nous conduisions les castings, mais jamais, jamais on ne peut imaginer une demande de cette nature. Cela ne m'est jamais arrivé et cela ne serait jamais arrivé. Il m'arrivait de demander des répliques, ou de donner la réplique, et alors des acteurs pouvaient être amenés à se toucher, à se rapprocher. Mais c'était la seule interaction possible. Aujourd'hui, cela ne se ferait pas sans consentement, et c'est heureux.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les témoignages d'actrices et d'acteurs que nous avons reçus nous apprennent que c'est assez systématique dans les castings.

**M. Stéphane Foenkinos.** En tout cas ce n'était pas le cas chez moi, et vous pourrez toujours demander ! Jamais, jamais, jamais.

Quant à votre seconde question, j'ai toujours travaillé avec un scénario, qui prévoit différents rôles : je ne me suis jamais lancé dans une recherche de comédien ou de comédienne sans cet appui. J'avais la réputation de prendre le temps avec les gens : je n'ai jamais compris que l'on puisse mal recevoir des acteurs – c'était d'ailleurs une des raisons de la création de l'Arda. Trouver la bonne personne le plus vite possible est une chance pour nous : cela impose d'être bienveillant et respectueux.

Pourrait-on changer ce terme de « casting sauvage » ? Il est épouvantable ! Je préfère parler de *street casting*, de casting de rue. Dès que j'ai commencé – et j'ai eu la chance de travailler dès le début sur la figuration et sur les rôles principaux –, j'ai fait du casting de rue. J'ai ainsi eu une vue globale de tous les castings. Mais, ayant eu moi-même le désir d'être

acteur, j'ai pu me rendre compte qu'il y a énormément de gens qui veulent faire ce métier : pour cette raison, je suis en désaccord avec beaucoup de mes collègues, et avec des agents, qui ont ce désir d'être, à l'instar d'un metteur en scène, un Pygmalion, c'est-à-dire de découvrir quelqu'un, de trouver une perle rare, une aiguille dans une botte de foin. À mon sens, au contraire, si le scénario ne spécifie pas qu'il faut chercher quelqu'un qui ne peut pas être trouvé en agence, ne serait-ce que pour des particularités physiques, des origines, le casting sauvage n'est pas nécessaire : il y a tant de gens qui veulent faire ce métier. Allons les chercher !

Nous sommes enseignants dans des écoles de théâtre, dont nous avons fait en sorte que les portes s'ouvrent à des personnes qui n'y avaient pas accès. La diversité, la parité sont mes combats depuis le début.

Je dois dire que Doillon, Pialat, Téchiné, même s'il y a eu évidemment des abus, ont su faire travailler et accompagner des personnes issues de castings de rue. Nous avons vu cette année Boris Lojkine avec *L'Histoire de Souleymane* ou Louise Courvoisier – notre élève à la CinéFabrique – avec *Vingt Dieux*. Leur but n'est pas de se servir des comédiens qu'ils vont chercher avant de les jeter comme des Kleenex. Cela a été un de mes combats. Il y a là un vrai accompagnement : quand Abou Sangaré obtient des papiers, quand on fait de lui un vrai acteur, c'est une responsabilité.

C'est un des dysfonctionnements de ce métier. Nous faisons des ateliers en milieu carcéral, et il m'est arrivé de me trouver dans une prison face à quelqu'un qui avait été dans un film, qui avait monté les marches du Festival de Cannes : il avait été utile, mais on l'avait ensuite renvoyé sans ménagement. Un grand metteur en scène doit avoir un intérêt pour ses comédiens. On ne peut pas s'en désintéresser au nom de l'amour de l'art, ou du sacro-saint statut d'auteur. C'est aussi important pour moi que la manière de traiter les mineurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Avez-vous réalisé des castings d'enfants ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Très peu – parfois quelques adolescents. J'ai tout de suite travaillé avec une collaboratrice qui s'occupait de ce genre de casting.

Je me réjouis que l'encadrement soit renforcé, mais il existait déjà à la fin des années 1990 : la Ddass (direction départementale des affaires sanitaires et sociales), qui participait à différentes commissions, faisait très attention. Évidemment il a pu y avoir des dysfonctionnements à ce niveau, mais il était en tout cas indispensable d'être très rigoureux sur les dates, en particulier.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** De loin, on s'imagine que les agents gèrent les intérêts des comédiens, qu'ils s'occupent de leur trouver des rôles mais aussi de les protéger. Au cours des auditions, cela ne nous a pas toujours semblé évident... Pouvez-vous nous parler des relations que vous entreteniez avec les agents ? Pensez-vous que les agents puissent jouer un rôle dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Je vous l'ai dit, je cherchais des acteurs professionnels : nous avons toujours dans nos films 60 % à 70 % de comédiens qui provenaient d'agences, les autres venant de nos rencontres personnelles, car nous allions par exemple dans les cours de théâtre. Nous présentions aussi à des agents des acteurs que nous pensions intéressants. Nous entretenions donc avec eux une relation d'échange. Les gens pensent qu'un directeur de casting passe son temps à fréquenter des stars ; je vous assure que notre lot quotidien consiste plutôt à aider des intermittents du spectacle qui ont besoin de cachets. Les agents sont donc des partenaires privilégiés. Quand j'ai cocréé l'Arda avec Christel Baras, nous sommes allés

les voir. Nous avons aussi créé une plateforme qui répertorie les acteurs, une nouveauté en France à l'époque, afin de professionnaliser le processus.

Nous en avons parlé, j'ai parlé avec eux depuis les affaires et les prises de parole. Face aux rumeurs, nous avons détourné le regard, c'est vrai. J'espère qu'ils en conviennent. Maintenant qu'il y a une série qui les met en valeur, tout le monde les aime et tout le monde veut être agent... Mais je crois qu'il y a une prise de conscience. J'espère qu'ils accompagnent mieux les comédiennes et les comédiens aujourd'hui.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez parlé du fantasme des directeurs de casting qui ne verraient que des stars. Pour les autres rôles, comment se passaient les castings ? L'expérience de cette commission d'enquête nous montre qu'il y a souvent des abus, même à l'encontre de gens célèbres qui ont une carrière fournie : on peut imaginer que des gens qui cherchent à décrocher leur premier rôle, qui sortent de l'école, qui sont encore précaires, sont encore plus vulnérables.

**M. Stéphane Foenkinos.** J'ai toujours voulu mettre le pied à l'étrier, aider, accompagner des personnes qui le méritent. Notre métier comporte toujours beaucoup d'arbitraire, mais j'étais totalement concentré sur le travail – c'est tout ce qui m'intéressait. Quand vous avez une passion, elle vous guide.

Je rappelle aussi que j'ai commencé à une période où internet n'existait pas, où on sollicitait les gens par courrier ! Cela paraît si lointain... Nous faisons un vrai travail d'enquêteur. Nous allions au théâtre tous les soirs, nous allions voir tous les films, tous les courts métrages.

Ce que nous voulions, c'était aider des gens, pas profiter d'eux – en tout cas ce n'est pas comme cela que j'ai exercé ce métier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je suis toujours étonnée de voir à quel point des gens qui avaient de l'importance dans ce milieu – et vous en faites partie – ne voient rien. Nous avons entendu des témoignages effroyables sur des violences commises de façon récurrente, y compris sur des actrices et des acteurs qui ont des carrières très brillantes, et évidemment aussi sur des techniciens, des techniciennes, des maquilleuses, des décoratrices... Cette différence entre des gens qui font leur métier avec beaucoup d'amour et de passion mais qui ne voient rien et des personnes qui font ce métier avec passion malgré tout ce qu'elles ont subi est assez inexplicable. Je m'interroge beaucoup sur cet aveuglement face à la violence qui a touché tant de personnes dans ces métiers.

Je n'ai pas de réponse, mais il ne me semble pas possible, pour parler franchement, que vous n'ayez rien vu, surtout quand on sait avec qui vous avez travaillé.

**M. Stéphane Foenkinos.** Au-delà des VHSS, que je ne minimiserai jamais, je veux vous parler d'autres violences.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Desquelles ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Des violences psychologiques et de l'abus de pouvoir. Le pouvoir est un fléau. Je voudrais répondre à votre question en dézoomant. Vous me demandez si j'ai vu des choses : non, je n'en ai pas vues. Jamais je ne les aurais laissées passer ! Si un comédien ou une comédienne était venu me trouver pour me raconter l'abus dont il ou elle aurait été victime, je n'aurais jamais laissé passer non plus. Je ne vais pas inventer des choses que je n'ai pas vues.

Mais si vous me demandez si l'on peut changer les choses – il me semble que c'est la raison pour laquelle vous auditionnez des professionnels –, je vais vous dire ce qui m'a toujours perturbé : notre métier, comme toute la société, est en proie à la notion de pouvoir. Si vous octroyez à quelqu'un un minimum de pouvoir alors qu'il ne sait pas s'en servir, il manque une base émotionnelle. Les gens viennent avec des failles : à tous les niveaux, on ne vient pas dans ce métier par hasard,

Il existe dans notre métier une disproportion dans la façon dont sont traités les uns et les autres. Si vous êtes figurant, on peut vous demander de rester trois heures dehors sous la pluie, alors que c'est interdit par la loi : vous ne direz rien, parce vous avez peur de perdre votre travail. Alors que si vous avez une phrase à prononcer dans le film, on vient vous chercher chez vous, on s'assure que vous allez bien, on vous demande vingt-cinq fois si vous voulez un café ou du thé et on vous met des chaufferettes dans les poches. Le fait de traiter les gens de façon aussi différente est déjà la base d'une violence. Nous avons laissé trop de place au sacro-saint auteur. Je vous ai parlé de quelqu'un qui n'aurait qu'une phrase à prononcer et une journée de tournage : imaginez ce qu'il en est pour un producteur ou un réalisateur. Bien sûr, les gens sont responsables de leur comportement ; je ne dis pas le contraire. Mais la disproportion dans la façon dont on les traite est la base de toutes ces violences.

Le fait d'être tyrannique, pour moi, est ce qu'il y a de plus grave. J'ai entendu des gens hurler parce que l'eau était chaude ou froide alors qu'ils la voulaient tiède. Et on courrait pour leur en apporter... Je veux rendre hommage à tous les techniciens, tous les comédiens, à tous ceux qui mettent de l'huile dans les rouages et font en sorte que cela fonctionne. Mais je veux aussi dire que nous sommes responsables d'avoir encouragé certains à être tyranniques. La tyrannie du quotidien provoque les VHSS. Et le fait que je n'ai pas vu de VHSS ne signifie pas que je n'ai pas vu la tyrannie et la violence de certains comédiens, comédiennes, réalisateurs ou réalisatrices.

C'est un problème très important, qui ne concerne pas uniquement le cinéma. C'est pour cela que j'ai créé l'Arda, je vous le jure : c'était une manière d'encadrer ce métier. C'est la seule chose que nous ayons pu faire. Je comprends votre désarroi...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je ne suis pas du tout désemparée ! Nous avons quantité de témoignages très différents du vôtre. Je ne sais pas où se situe la réalité, mais ce que vous décrivez ne correspond pas tout à fait à ce que nous avons entendu dans cette commission. Même des acteurs aux cachets considérables peuvent être maltraités sur un plateau : la question n'est pas seulement celle du statut d'intermittent ou de bénévole ; elle est bien plus large.

**M. Stéphane Foerkinos.** L'un des témoignages recueillis par votre commission m'a profondément marqué : celui de Nina Meurisse racontant comment, alors qu'elle était adolescente, une réalisatrice lui a demandé de se mettre à l'eau par une nuit glaciale. C'est symptomatique, en effet, de l'absence totale de considération. Mais c'est aussi ce que nous avons accepté dans notre pays, dans notre système, pour l'amour de l'art. Ça, pour moi, c'est inadmissible, tout comme le fait que quelqu'un arrive sur un plateau sans dire « bonjour ». On a habitué les gens à de telles attitudes, alors que ce sont les prémices d'un dysfonctionnement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous rejoins sur ce point. Mais ce dysfonctionnement est systémique et autorise beaucoup de choses que l'on ne voit plus, même lorsque l'on est dans le métier.

Je voudrais que nous abordions le sujet des conditions de travail. Comment travaillez-vous avec les producteurs sur les tournages ? Un producteur peut-il se passer des agences Adéquat ou UBBA pour recruter les talents et pour les seconds rôles ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Vous semblez aguerrie au système et aux noms des agences !

Ce que je trouve plus grave, c'est que des producteurs engagent des directeurs de casting qui n'en sont pas ! Un intermédiaire dont ce n'est pas le métier, c'est un premier pas vers un dysfonctionnement.

Il y a aura toujours de grosses agences qui essayeront de faire ce que l'on appelle des packages, c'est-à-dire de mettre plusieurs acteurs de leur agence, en accord avec le directeur de casting ou le producteur – même si, en général, l'équipe de casting n'est pas associée à cela. Sur certains films, les comédiens principaux étaient déjà choisis lorsque j'arrivais. Il peut y avoir un deal, en amont, entre le producteur et l'agence d'où viennent les comédiens principaux et le metteur en scène. Dans ce cas, on demande au directeur de casting de faire le reste du casting. On peut aussi lui demander de trouver un acteur connu, sur la base d'un scénario, pour déclencher un financement.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Comment fonctionnent les packages, et d'où vient ce terme ? Si je comprends bien, vous négociez la présence de plusieurs comédiens de la même agence. Prenons l'exemple d'un acteur très connu : s'il est pris, ce sont dix comédiens de la même agence qui doivent être pris ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Non, cela ne va peut-être pas jusque-là.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ou trois, ou deux, ou un...

**M. Stéphane Foenkinos.** On peut aimer ou pas ce fonctionnement, mais ce sont en quelque sorte des familles – le mot « package » est un mauvais terme, qui vient des États-Unis. L'agent d'un metteur en scène lit forcément le scénario en premier et va suggérer des acteurs de l'agence. Au bout d'un moment, tous les gens qui travaillent ensemble se retrouvent chez le même agent. C'est plutôt ainsi que cela se passe, même si ce n'est pas systématique. Le métier étant aussi soumis à des contraintes économiques, ce fonctionnement permet à un agent de percevoir plusieurs commissions pour un même film. Certains metteurs en scène, toutefois, restent très indépendants et ne se laissent rien imposer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Lors de son audition, Grégory Weill a reconnu qu'il avait le pouvoir de blacklister certains talents. Cela paraissait évident, mais nous étions contents qu'ils le disent. Comme nous avons pu le constater lors de nos auditions, la peur d'être blacklisté concourt en effet à l'omerta. Avez-vous déjà été témoin de cette pratique, quelle qu'en soit la raison ? Avez-vous reçu des consignes pour blacklister quelqu'un lorsque vous étiez directeur de casting, ou bien à d'autres postes ? C'est un phénomène que l'on observe dès l'école.

**M. Stéphane Foenkinos.** Ceux qui m'auraient demandé cela auraient été très mal reçus ! Ce genre de chantage ne m'intéresse pas.

Néanmoins, je ne dis pas que cela n'existe pas. Il y a simplement une peur, parfois irrationnelle, de travailler avec telle ou telle personne. Le plus souvent, c'est un metteur en scène qui refuse un acteur ou une actrice en nous disant « il paraît qu'il est chiant ». J'ai toujours considéré que, dans ce cas, il fallait changer de point de vue, et se demander avec

quel metteur en scène l'acteur avait travaillé. Nous essayons parfois de démonter des réputations.

Encore une fois, ce qui compte dans un casting, c'est que la personne corresponde au rôle. Je sais que c'est un peu trivial, mais je reviens toujours au travail. C'est ce qui m'a toujours animé, et je sais que certains collègues fonctionnaient également ainsi. Lorsqu'un producteur refuse un acteur, il y a parfois une part d'irrationnel : ce peut être parce qu'il l'a déjà fait tourner dans un autre film qui n'a pas marché, et considère de ce fait qu'il porte malheur. De ce que j'ai pu voir, on est plus dans le domaine de la superstition que du blacklistage.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pourquoi avez-vous préféré être auditionné à huis clos, sans vos anciens collègues ? Nous nous attendions en effet à des révélations importantes et sommes un peu déçus, même si vos propos sont très intéressants. Nous menons un travail sérieux et avons mené un grand nombre d'auditions, qui sont toutes précieuses.

On observe par ailleurs une concentration dans le milieu des agents. C'est assez paradoxal, alors que l'on n'a plus besoin de carte professionnelle pour exercer ce métier. Vous avez employé vous-même le terme de « familles » : la concentration de tous les grands acteurs, à quelques exceptions près, au sein de deux grandes agences quasiment oligopolistiques ne favorise-t-elle pas l'omerta ? La question se pose d'autant plus que les packages sont problématiques du point de vue du droit de la concurrence.

**M. Stéphane Foenkinos.** D'abord, je n'exerce plus la même profession que mes anciens collègues depuis quinze ans. Si j'ai demandé un huis clos, c'est pour pouvoir vous parler sereinement. En outre, je ne me donne pas tant d'importance. S'il y a un compte rendu, ce sera très bien. Mais je ne suis pas très à l'aise devant les caméras : ce n'est pas mon métier. J'espère vous être utile à mon humble niveau, et pouvoir vous proposer quelques pistes car je sais que vous en recherchez.

Pour vous répondre au sujet des licences d'agents, je vais revenir au métier du casting. Lorsque j'ai débuté, j'ai été étonné de constater qu'il soit inscrit sur mes fiches de paye « premier assistant réalisateur ». Ce n'est pas du tout la même profession, ne serait-ce que sur le plan économique. Un premier assistant assure la préparation et le tournage du film, ce qui correspond à quinze à vingt semaines de travail environ. Dans le casting, au moment où j'ai débuté, nous avions au maximum sept à huit semaines de travail sur un long métrage, pendant lesquelles nous devions rémunérer un assistant ou une assistante si la production ne s'en chargeait pas. C'est la première inégalité dont j'ai été témoin. J'ajoute que nous étions très isolés : nous ne voyions pas les autres directeurs de casting. La société pour laquelle je travaillais, Les Films Alain Sarde, assurait cependant de nombreuses productions en même temps : j'ai ainsi pu converser avec des collègues qui avaient plus de métier que moi – et qui m'avaient accueilli dans la profession de façon très généreuse. Naïvement, je leur ai dit : « allons réclamer un statut. » Ils m'ont répondu que nous n'en aurions jamais, de même que les licences étaient indispensables pour les agents. Il est vrai que le métier était assez jeune par rapport aux autres.

Néanmoins, j'ai toujours considéré que lorsque l'on n'est pas respecté, on ne respecte pas la personne en dessous de soi. J'étais toujours étonné d'entendre parler de directeurs de casting qui recevaient mal ou traitaient mal les comédiens. C'est ainsi qu'avec Christel Baras – dont la conception du métier était à l'opposé de la mienne, puisqu'elle faisait beaucoup de castings sauvages –, nous avons décidé de nous lancer dans l'aventure de l'Arda. Si j'en parle, c'est parce que le statut est important. Nous avons très vite élaboré une charte de déontologie. Malheureusement, nous ne pouvions pas être derrière tout le monde pour vérifier qu'elle était

respectée. En tout cas, elle a permis d'encadrer le métier, ainsi que de répondre à la volonté de certaines agences ou de certaines productions de nous mettre en porte-à-faux. Avant, une production pouvait décider que nous ne faisons plus l'affaire, nous mettre à la porte puis engager un autre casting sans lui dire que quelqu'un avait déjà travaillé sur le même film – sachant qu'en plus, nous avions des contrats à la semaine et que nous étions toujours payés très tard.

La création d'un lien entre les différents directeurs de casting a été l'une des victoires de l'Arda : nous nous parlions enfin. Même si les agents et les producteurs attisaient parfois la concurrence, nous sommes parvenus à instaurer une forme de solidarité pendant quelques années car ce combat bénéficiait à tous. J'ai toujours pensé que respecter les personnes, c'était aussi demander à nos collègues s'il était vrai que tel acteur ou telle actrice avait été mal reçu. Nous faisons notre propre mea-culpa, et cela faisait avancer les choses. Surtout, cela nous a permis d'être mieux considérés et de mieux considérer les acteurs. Cela m'a valu des heures de travail gratuites avec Christel Baras pendant dix ans. Nous sommes allés voir les syndicats et avons rencontré toutes les personnes décisionnaires pour pouvoir créer un poste à part. Je tiens à souligner que nous avons été traités de tous les noms, et pas du tout épaulés par les réalisateurs. Ils avaient très peur en effet du statut ! Or c'est le statut qui crée la violence. On peut compter sur les doigts d'une main le nombre de fois où un acteur, ou un réalisateur, remercie un directeur de casting ! Ce n'est pas grave. Je me fichais d'exercer dans l'ombre. J'étais dans le travail. Je savais en revanche une chose : si l'on n'est pas respecté, on essaye de le faire payer à quelqu'un autre. Obtenir un statut était important. Cela nous a donné non pas du pouvoir – nous proposons sans décider, et c'est de leur propre fait que certains directeurs de casting ont du pouvoir – mais la possibilité d'être très vigilants, même si nous ne pouvions pas tout surveiller.

L'Arda a été quelque chose d'important dans ma vie. J'ai sué sang et eau avec Christel Baras pour obtenir ce statut : je savais que c'était le point de départ de la reconnaissance. Vingt-cinq ans après, David Bertrand et Laurent Couraud, qui sont coprésidents, sont sur le point d'obtenir le statut de chef de poste, avec un poste d'assistant. Je sais que c'est un sujet qu'ils ont abordé devant votre commission.

Les histoires d'omerta et de pouvoir peuvent être contrecarrées quand on donne ces éléments, exactement comme dans une bonne démocratie. Cela a toujours été mon but, et j'espère voir arriver le statut de directeur de casting de mon vivant, car cela bénéficiera à tout le monde.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous préciser dans quelles conditions contractuelles vous travailliez ? À quel moment de la production d'un film le contrat est-il signé avec le directeur de casting ? Quelles sont les modalités de la rémunération ? Je pose la question même si je connais déjà la réponse pour partie : travaillez-vous avec certains réalisateurs de manière préférentielle ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Je ne fais plus ce métier depuis quinze ans et j'espère que les choses ont changé. En tout état de cause, le fonctionnement variait selon les productions. En l'absence de statut – j'y reviens –, nous étions souvent mis en concurrence les uns avec les autres. Des metteurs en scène et des producteurs nous demandaient fréquemment si nous n'avions pas deux ou trois noms à leur donner – ce qui doit encore exister –, comme si nous avions un panier dans lequel nous piochions. Nous avons donc essayé d'expliquer que notre activité était un vrai métier dont il fallait encadrer l'exercice, et nous avons créé le principe de la consultation. Pour le prix d'une semaine de travail d'un premier assistant réalisateur, soit environ 1 500 euros, le directeur de casting œuvrait à trouver les acteurs principaux du film, en vue d'obtenir les financements nécessaires à sa production. Nous avons réclamé et obtenu

cette forme contractuelle car, auparavant, nous travaillions sans être payés jusqu'à l'obtention de ces financements – ce qui peut prendre des mois. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les directeurs de casting participaient souvent à plusieurs films en même temps. Cela les conduisait, faute de temps pour essayer de trouver de nouveaux talents – alors que c'est l'intérêt de ce métier – à engager souvent les mêmes acteurs.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'êtes donc réellement payés qu'une fois le film bouclé.

**M. Stéphane Foenkinos.** Nous essayons d'être payés avant, la production avançant souvent une partie de la rémunération. Et si le film n'obtient pas l'avance sur recettes du CNC, les financements nécessaires, il faut alors négocier des semaines supplémentaires de travail. Il y a beaucoup plus de projets qui n'aboutissent pas que l'inverse.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Êtes-vous payés quand le film ne se fait pas ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Non. Les directeurs de casting sont dans une situation comparable à celle des scénaristes, un autre métier que j'ai exercé et qui se trouve dans la précarité la plus totale. On vous promet le gros de la somme quand le film reçoit le feu vert, ce qui est très rare, en fait.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les directeurs de casting font partie des « découvreurs de talents ». Avez-vous vu certains de vos collègues abuser de cette position de pouvoir sur des personnes qui sortent d'une école ou, pour reprendre une expression que nous avons beaucoup entendue au cours des auditions, de leur province ? Savez-vous si des directeurs de casting ont eu des comportements inappropriés vis-à-vis de jeunes talents ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Nous y étions vigilants au sein de l'Arda. Si quelqu'un était venu me signaler quelque chose, nous en aurions parlé avec le directeur de casting concerné. Cela étant, j'ai quitté ce métier avant que les langues ne se délient. Les comédiens ne parlaient pas, en raison de l'omerta qui régnait et de la peur d'être blacklisté. La seule chose que nous savions, c'est que certains directeurs de casting recevaient les acteurs de manière brutale et s'octroyaient le droit d'être tyrannique avec eux. Dans ces cas-là, nous en parlions avec les personnes concernées au sein de l'association.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez travaillé avec Lou Doillon. Avez-vous travaillé avec Judith Godrèche ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Non.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quelles seraient les préconisations auxquelles vous avez fait allusion concernant les violences morales – plutôt que sexistes et sexuelles – et les relations de pouvoir ?

**M. Stéphane Foenkinos.** Je reviens de nouveau sur l'importance de l'encadrement de la profession. Je vous garantis qu'obtenir un statut de chef de poste changerait la donne, d'autant qu'il est possible, j'en suis la preuve, de devenir directeur de casting sans avoir préalablement occupé un poste d'assistant. Un chef de poste sera auditionné, comme c'était le cas des agents par le passé. On ne devrait pas pouvoir exercer ce métier sans passer par des filtres. Il faut une enquête de moralité ; des prérequis sont nécessaires.

Ensuite, il revient à toutes et tous, au sein de la société, de ne pas tolérer la moindre incartade. Je suis d'ailleurs ravi que tous les professionnels du secteur soient obligés de suivre une formation. Peut-être qu'elles ne retiendront pas le message, mais je me félicite que certaines personnes entendent que certaines manières de parler aux gens ne doivent plus exister et qu'il n'est plus possible de s'octroyer certains pouvoirs. Nous ne disposons d'un pouvoir que parce qu'il y a une équipe autour de nous. Si vous me le permettez, j'aimerais rendre hommage à ces techniciens et techniciennes, car si nous avons beaucoup parlé des dysfonctionnements, il y a des gens qui se comportent bien dans ce métier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Heureusement...

**M. Stéphane Foenkinos.** Vous avez peut-être l'impression que c'est ironique.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je n'ai plus d'ironie.

**M. Stéphane Foenkinos.** Vous devriez en avoir. Il y a des gens qui font bien leur boulot.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Permettez-moi de ne pas m'extasier sur le fait que certains fassent bien leur travail.

**M. Stéphane Foenkinos.** J'ai toutefois l'impression qu'il faut le redire. D'ailleurs, il y a sans doute des techniciens, des techniciennes, des machinos, des comédiens qui seraient heureux de faire de la politique pour essayer de remédier à certains dysfonctionnements.

Voilà trente ans, quand je recevais des scénarios, je voyais inscrit « un » avocat, « un » commandant de bord, « un » chirurgien. Comme de petites fourmis, nous avons essayé de changer les mentalités, de les faire évoluer. C'est ça, notre travail : mettre une comédienne dans un rôle d'avocate ou de cheffe d'armée. Vous n' imaginez pas d'où nous venons ! Nous venons de cette époque où la diversité était inexistante et où, je le répète, l'irrespect était complètement intégré dans notre manière de vivre et de faire. À mon humble niveau, j'ai essayé d'y remédier et d'améliorer l'encadrement de la profession. Je sais pertinemment que vous entendez des choses épouvantables. Sachez que je soutiens la parole qui se libère. J'ai été évidemment très perturbé par tout cela.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Aux États-Unis, on utilise le mot « *blind* » pour décrire quelqu'un en position dominante qui ne voit pas quelque chose. L'ensemble des auditions indiquent de manière très frappante combien il reste des yeux à dessiller s'agissant de certains mécanismes. Certaines personnes font bien leur métier et on peut les saluer, mais c'est tout de même normal.

**M. Stéphane Foenkinos.** Les regards sont toujours portés sur les dysfonctionnements.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Ceux-ci sont néanmoins suffisamment nombreux pour que nous y consacrons une commission d'enquête, qui a conduit à l'audition de plusieurs centaines de personnes et qui représente des mois de travail. Notre vision est donc assez précise et l'aveuglement de certains fait partie du problème.

Je vous remercie pour votre témoignage, monsieur Foenkinos.

\*

\* \*

**76. Table ronde, ouverte à la presse, réunissant M. David Baranes, M. Gérard Moulévrier et M. Nicolas Ronchi, directeurs de casting (lundi 17 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Après avoir reçu les organisations professionnelles des secteurs du cinéma et de l'audiovisuel il y a quelques mois, nous avons souhaité entendre directement des personnes chargées de la distribution artistique des œuvres cinématographiques et audiovisuelles, en l'occurrence trois directeurs de casting : M. David Baranes, M. Gérard Moulévrier et M. Nicolas Ronchi.

Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(MM. David Baranes, Gérard Moulévrier et Nicolas Ronchi prêtent successivement serment.)*

**M. Gérard Moulévrier, directeur de casting.** Le directeur de casting a pour fonction de trouver les acteurs en fonction des scénarios. Nous sommes très souvent convoqués par le metteur en scène et le producteur. Après avoir lu le scénario, nous commençons à donner des idées.

**M. David Baranes, directeur de casting.** Nous sommes le lien entre les productions, les réalisateurs et les comédiens. Nous essayons de trouver les meilleurs comédiens possible pour incarner les personnages, selon les désirs du réalisateur et de la production. Nous sommes, en quelque sorte, des DRH spécialisés dans le milieu des comédiens.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Votre métier présente ceci de particulier que vous auditionnez de futurs acteurs d'un film à un stade où ces personnes ne sont encore unies par aucun rapport contractuel. Comment gérez-vous cela ? Quelles relations contractuelles entretenez-vous avec la production ? Êtes-vous payés en fonction de la réussite du casting ? La signature du contrat en dépend-elle ?

**M. Nicolas Ronchi.** Nous ne signons pas toujours le contrat immédiatement ; il y a bien souvent un temps de flottement. Aujourd'hui, cela s'est un peu arrangé : certaines entreprises nous font systématiquement signer un contrat au préalable. C'est assez récent car, il y a encore quelques années, on pouvait se faire dégager, faute de contrat : c'est arrivé, je pense, à chacun de nous. Notre engagement n'est pas forcément contractualisé dès le moment où nous sommes engagés mais il y a maintenant des écrits, notamment des mails, concernant les appels que nous passons aux agents pour voir des acteurs, etc. Le travail commence à ce moment-là.

**M. David Baranes.** Je suis plus jeune dans le métier que mes confrères mais, pour chaque casting sur lequel j'ai été engagé, j'ai toujours eu un contrat de travail et une déclaration officielle de la production avant de commencer à caster. Tant que je n'ai pas de contrat de travail, je ne commence pas.

**M. Gérard Moulévrier.** Je suis le plus âgé de nous trois et travaille depuis plus de quarante ans. Il y a toujours eu des moments où, connaissant le producteur, je lui faisais confiance, et le contrat arrivait quelque temps après. Je commençais à travailler même si je n'avais pas le contrat. Maintenant, comme les films sont plus difficiles à monter, on nous demande de trouver les acteurs principaux pour lancer la machine du film, puis le contrat arrive.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** À un stade où ils n'ont pas encore signé de contrat de travail, les comédiens et les comédiennes sont en situation de fragilité face aux exigences du réalisateur ou de la production. Comment gérez-vous ce moment, qui s'apparente à un entretien d'embauche – au sujet duquel la jurisprudence est assez précise ? Que se passe-t-il en cas d'incident de casting ? Pouvez-vous nous décrire de tels incidents ?

**M. David Baranes.** Un comédien passe des entretiens d'embauche comme tout chercheur d'emploi. Lorsque quelqu'un passe ce type d'entretiens, quel soit le domaine concerné, il ne signe pas de contrat au préalable avec la personne qui les lui fait passer. Il en est de même pour le comédien qui passe un casting.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Êtes-vous DRH ou chasseur de têtes ?

**M. David Baranes.** Ni l'un, ni l'autre, nous sommes plutôt des DRH spécialisés dans les comédiens.

**M. Gérard Moulévrier.** Lorsqu'on prépare un casting, on donne des noms à la production, surtout lorsqu'il faut trouver des acteurs connus pour monter le film. On envoie le scénario à l'acteur ou à l'actrice, qui peut dire oui ou non après l'avoir lu. Notre travail continue tant que nous n'avons pas l'actrice, l'acteur ou le couple qui va permettre de monter le film. Cela se passe surtout comme cela. Parfois, cela va très vite, dans d'autres cas, c'est un peu plus long. Il arrive qu'à un certain moment, un acteur ou une actrice n'ait pas envie de jouer un rôle donné, ou que cela ne corresponde pas à ce qu'il a envie de faire dans sa carrière. Nous sommes là en attendant que le film démarre et nous pouvons ensuite continuer à procéder au casting pour les autres rôles.

**M. Nicolas Ronchi.** En posant cette question, vous souhaitez savoir si, dans notre métier en particulier, quelque chose manque à cette étape ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Pendant très longtemps, les producteurs connaissaient mal leurs responsabilités, telles que définies par le code du travail mais, heureusement, cela change. Le casting se caractérise par un rapport de pouvoir entre le comédien, qui est demandeur et se trouve en situation de fragilité, et une personne en position de décider. L'agent devrait, selon nous, jouer un rôle protecteur à ce moment-là. Comment gérez-vous cette situation ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez la possibilité de choisir des comédiens et des comédiennes et de les présenter lors d'un casting ; vous pouvez pousser ou non une candidature. En ce sens, vous disposez d'un pouvoir considérable. Comment envisagez-vous ce pouvoir, la différence de position sociale entre une personne en situation de précarité et vous ?

**M. Nicolas Ronchi.** Je ne vois pas tellement la différence entre ces situations et les entretiens d'embauche. Lorsqu'on rencontre un DRH en vue d'une embauche, il y a aussi, nécessairement, une relation de pouvoir. C'est la rencontre de l'offre et de la demande.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, mais vous êtes le DRH de tous les films.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le DRH travaille dans une entreprise, au sein de laquelle il est en position de subordination. Pour votre part, vous travaillez au sein de structures indépendantes, ce qui change quelque peu les choses juridiquement. La plupart du temps, l'entretien d'embauche se déroule dans le cadre rassurant de l'entreprise alors que, parfois, le

comédien ne sait pas très bien où il est – même si les castings ont généralement lieu dans vos bureaux ou ceux de la production. Je précise que mon propos n'est pas à charge.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous interrogeons votre conscience du pouvoir que vous détenez.

**M. Nicolas Ronchi.** Ce sont des questions que l'on ne se pose en principe jamais. On ne commence pas un casting en se demandant si on a du pouvoir ou pas. Nous sommes des conseillers. Les responsables du choix, qui l'assument juridiquement et artistiquement, sont le metteur en scène et le producteur. Nous restons des conseillers spécialistes.

**M. Gérard Moulévrier.** Nous essayons d'être les plus justes possible par notre connaissance des acteurs, de ce que nous avons vu d'eux au théâtre ou dans des courts-métrages. Nous présentons les gens qui sont les plus proches de ce que cherchent le metteur en scène et le producteur. Nous ne faisons pas défiler les acteurs juste pour les voir. Nous exerçons un choix préalable selon nos critères, en fonction du rôle.

**M. David Baranes.** Lorsque nous travaillons sur un casting, nous le faisons au sein d'une entreprise de production, mais nous travaillons pour plusieurs entreprises. Chaque film correspond à une entreprise. Les castings ont systématiquement lieu dans les bureaux de l'entreprise.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Assistez-vous aux castings ?

**M. Gérard Moulévrier.** Oui, évidemment, nous sommes obligés d'y assister. En général, nous présentons l'actrice ou l'acteur au metteur en scène et au producteur, dans des bureaux de production, et nous sommes présents pendant le casting. Des metteurs en scène souhaitent parfois qu'un acteur donne la réplique à un autre acteur : il arrive alors qu'on se retire pour les laisser faire leur travail tous les trois ensemble. Toutefois, c'est notre métier d'assister aux castings.

**M. Nicolas Ronchi.** Depuis le covid, les premiers tours de casting peuvent se passer à distance – ce à quoi je suis souvent confronté. Cela présente des inconvénients car, si certains acteurs savent se plier à l'exercice, d'autres n'y arrivent pas du tout et ne parviennent pas nécessairement à exprimer tout le talent dont ils savent faire preuve sur un plateau. Ils peuvent aussi tourner et nous envoyer des vidéos, à partir desquelles nous procédons à une sélection.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous déjà assisté à des castings dans des chambres d'hôtel ?

**M. Nicolas Ronchi.** Oui, lorsque j'étais assistant, il y a très longtemps. En général, c'est le fait d'entreprises étrangères qui n'ont pas nécessairement une production exécutive à Paris et qui louent une suite d'hôtel. En ce cas, la chambre proprement dite, avec le lit, n'est pas utilisée. J'ai fait un casting à Séoul avec Tonie Marshall pour trouver deux acteurs coréens : nous recevions les acteurs dans une suite du Hilton, car c'était pratique. Vous allez me dire qu'aujourd'hui, quand on dit ça...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Avez-vous assisté à des castings sauvages ?

**M. Nicolas Ronchi.** Oui, j'en ai même fait.

**M. Gérard Moulévrier.** Je n'en ai jamais fait ; je n'aime pas ça. J'ai fait un peu de casting d'enfants, en 1989, pour *La Gloire de mon père* et *Le Château de ma mère*. Nous voulions des jeunes gens ayant l'accent du Midi pour jouer Marcel Pagnol, son frère et leurs copains. Nous avons loué des bureaux à Marseille ; nous faisons passer les castings avec les parents. J'avais deux assistants : l'un filmait, l'autre me donnait la réplique. Ce n'était pas vraiment un casting sauvage car nous avons passé des annonces dans les journaux locaux. Nous avons reçu plus de 500 photos : tout le monde se prenait pour Marcel Pagnol. Nous avons vu une centaine d'enfants.

**M. David Baranes.** Je n'ai jamais fait de casting sauvage. Des directeurs de casting sont spécialisés dans ce domaine. Lorsqu'il y a un casting sauvage à organiser, on ne fera pas appel à moi car je n'en ai jamais fait et je n'en ai pas les compétences. C'est une vraie spécialisation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il y a des spécialistes du casting sauvage ?

**M. David Baranes.** Certains réalisateurs, comme Abdellatif Kechiche ou Bruno Dumont, n'emploient quasiment que des comédiens amateurs. Ils ne vont pas faire appel à des gens comme moi, mais à des directeurs de casting qui font du casting sauvage : ce n'est pas tout à fait le même métier.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Ronchi, vous en avez fait ?

**M. Nicolas Ronchi.** Oui, d'une façon particulière. Il m'est arrivé d'en faire pour certains films. Comme l'a dit M. Baranes, il y a des spécialités. J'ai plutôt commencé par le théâtre, le jeu, etc. Si, lorsque vous commencez le métier, vous faites du casting sauvage et qu'ensuite le film marche, tout le monde va vous appeler pour réaliser ce type de casting. C'est aussi comme cela que les carrières se font.

J'ai proposé de faire un casting sauvage pour un film anglo-saxon de Régis Wargnier dans lequel les deux principaux interprètes devaient être des Pygmées. Il n'était pas évident de les trouver par le biais d'agences à Paris. Je suis donc parti en Afrique pendant cinq mois faire du casting sauvage. C'est l'histoire la plus incroyable que j'aie connue en matière de casting. Je suis arrivé dans des lieux que je ne connaissais pas ; j'ai crapahuté dans les rues avec un assistant : tout le monde se demandait ce que nous faisons là. J'expliquais que c'était pour un film mais, à cette époque, dans la plupart des endroits, il n'y avait pas de salle de cinéma. C'était une aventure. *In fine*, nous avons trouvé deux personnes : l'actrice venait du Cameroun et l'acteur du Congo-Kinshasa. Ils étaient merveilleux ; ils jouaient entourés d'acteurs professionnels anglais. Dans le cinéma, on mélange souvent les acteurs professionnels et amateurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** J'en viens aux relations entre directeurs de casting et agents. À vous écouter, il semble que la différence ne soit pas si grande entre les deux métiers. Visiblement, vous connaissez très bien acteurs et actrices, qui ne sont d'ailleurs pas si nombreux. Quels liens entretenez-vous avec les agents ?

**M. Gérard Moulévrier.** Nous sommes un peu complémentaires. Lorsqu'on commence un casting, surtout quand on cherche quelqu'un d'un peu connu, on est obligé d'appeler les agents pour savoir si l'acteur ou l'actrice voudra lire le scénario, sera libre au moment du tournage. Très souvent, lorsqu'on envoie le scénario à un agent, il nous conseille de contacter tel ou tel acteur pour incarner l'un des autres rôles. Il existe une véritable communication entre nous. Nos rapports se passent plutôt bien.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les acteurs que l'agent vous suggère de contacter font généralement partie de son portefeuille. Ne jugez-vous pas ce procédé un peu délicat du point de vue de la concurrence ? L'agent vous « donne » tel acteur, demandé par la production, en tête d'affiche mais, en contrepartie, vous devez prendre, dans son portefeuille, tel et tel autre pour que ce soit gagnant-gagnant...

**M. Gérard Moulévrier.** On peut recevoir des propositions mais on ne les accepte pas forcément. Ce n'est pas « si tu me donnes Untel, je prendrai tel ou tel acteur chez toi ». Ce n'est pas du tout comme cela que ça se passe. Il est arrivé que je ne pense pas à tel acteur ou telle actrice pour un rôle secondaire, et la proposition que l'on m'a faite a marché. Mais cela ne fonctionne pas à tous les coups, ce n'est pas donnant-donnant.

**M. Nicolas Ronchi.** J'ai préparé une réponse écrite, car le rapport de confiance que l'on peut avoir avec les agents est très important. J'entretiens avec eux des relations professionnelles, parfois amicales et, la plupart du temps, de confiance. Nos clients sont les productions, tandis que les agents sont liés aux acteurs. La personne la plus proche de l'acteur n'est pas le directeur de casting mais l'agent. Nous sommes conseillers du metteur en scène ; l'agent est plutôt le conseiller de l'acteur.

Le dialogue doit être le plus franc et le plus sincère possible. L'agent sait souvent mieux que nous comment dire à l'un de ses acteurs où le bât a blessé lors des essais, par exemple. Il nous demande souvent comment ça s'est passé ou pourquoi ça n'a pas marché, ce qui est souvent difficile à expliquer. Le casting, ce n'est pas le permis de conduire : on n'apprécie pas seulement le talent, mais, plus généralement, un ensemble de choses qui nous disent qu'il est le personnage ou qu'il ne l'est pas. Même les erreurs d'un acteur peuvent être touchantes et contribuer à ce qu'il soit choisi : cela va au-delà de la seule logique. C'est une appréciation, une sensation, un feeling.

Pour ce qui est des violences, les agents sont dans une position particulière, entre la dénonciation et le « pas de vagues ». Certains d'entre eux ont été confrontés à cette question. Aucun n'a envie de mettre en cause à tort un directeur de casting – ou, *a fortiori*, un producteur – ou de se fâcher avec eux.

Je souhaiterais qu'en cas de suspicion ou de doute sur quoi que ce soit après une séance d'essai, on organise, au minimum, un rendez-vous entre acteurs, actrices, agents, directeur de casting et même producteurs et productrices ou réalisateurs et réalisatrices. Cela se fait peut-être déjà mais, personnellement, je ne l'ai jamais vu. Cela permettrait d'éviter des malentendus, de clarifier une situation, une action ou des propos puis de décider si cela mérite d'être tranché par la justice ou non.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons reçu énormément de témoignages sur la manière dont se déroulaient les castings et les problèmes qui y survenaient. Nous avons identifié les castings comme des moments particulièrement propices à l'apparition de violences physiques et sexuelles. De nombreux témoignages nous ont été adressés à ce sujet, par exemple concernant des demandes de nu alors que le rôle ne le nécessitait pas, des castings d'enfants comprenant des scènes sexualisées que le scénario ne justifiait pas, voire le fait que les directeurs de casting encourageaient les candidats et les candidates à adopter des attitudes limites pour elles et eux. Qu'avez-vous à nous dire à ce sujet ? Plus généralement, comment voyez-vous le mouvement MeToo dans le cinéma ?

**M. David Baranes.** Selon moi, il ne peut pas y avoir de nudité pendant un casting. Une sorte de règle morale veut qu'un comédien ou une comédienne qui passe un casting ne

pas de d'essai nu et ne soit pas amené à se dénuder. Pour moi, c'est totalement interdit ; ça ne se fait pas.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons reçu de très nombreux témoignages décrivant une réalité inverse.

**M. David Baranes.** C'est moralement répréhensible.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous, en tant que directeur de casting, vous ne faites jamais passer d'essai nu ?

**M. David Baranes.** Jamais, jamais. Lorsque j'interviens dans des stages ou au sein d'écoles, je le dis aux élèves : si un directeur de casting vous demande de vous déshabiller pour telle ou telle raison ou d'embrasser un autre comédien, vous ne devez pas le faire, ou alors il faut qu'il y ait un cadre précis et que l'agent soit présent aux côtés du réalisateur. Je me dis d'ailleurs qu'il serait bon de faire un peu de prévention sur ce point comme on en fait à l'école sur d'autres sujets.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous prévenez les comédiens et les comédiennes ?

**M. David Baranes.** Je suis professeur de théâtre dans plusieurs écoles et je le dis aux élèves.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous ne prévenez pas les acteurs au moment du casting ?

**M. David Baranes.** Cela ne m'est jamais arrivé qu'on me demande une scène de nu pendant un casting.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je ne parle pas forcément de nudité totale, cela peut être une partie du corps seulement.

**M. David Baranes.** Bien sûr, cela peut être le haut, le bas. Je parle de toutes les situations.

**M. Nicolas Ronchi.** Un jour on m'a demandé de trouver des comédiennes pour incarner des rôles d'actrices X ou de stripteaseuses. Bien évidemment, il ne s'agissait pas de faire des essais X puisque le film n'était pas du tout un film X. Là, à mon avis, ce qui compte, ce n'est pas que ce soit interdit ou pas, c'est qu'il y ait consentement ou pas. J'ai indiqué noir sur blanc dans un mail envoyé à mon assistante et aux agents que nous avions besoin de personnes pour jouer des stripteaseuses. Le but n'était pas de les montrer en train de s'effeuiller comme dans un spectacle érotique mais il était bien évident qu'elles seraient amenées à être filmées en dessous ou en train de se changer. Quand il y a une situation délicate comme celle-ci, il faut surtout en parler aux agents et voir avec les concernés, c'est-à-dire les acteurs et les actrices, s'ils sont à l'aise ou pas avec ça.

Le film en question, nous l'avons préparé six mois avant l'affaire Weinstein et je ne pense pas que l'année d'après, on ne l'aurait pas fait du tout, tant c'était particulier. Une équipe de Canal+ est même venue parce qu'elle savait qu'il y avait ce genre de casting. Quand ils ont filmé les photos étalées sur la table, je leur ai demandé de les flouter, sans quoi elles ne seraient pas diffusées. On ne se rend pas forcément compte de cette fragilité mais c'est vrai que nous sommes là pour faire attention.

**M. Gérard Moulévrier.** Je n'ai jamais eu de demandes en ce sens et tant mieux, parce que j'aurais été aussi mal à l'aise que les acteurs. Le fait d'envoyer le scénario aux agents et aux acteurs avant de faire les essais pour voir ce que comporte le film a son importance. Si une telle scène est prévue, il est évident que plein de gens vont refuser. Très peu d'acteurs ont envie de se dénuder sauf si, vraiment, c'est une scène très sérieuse, dans un film sérieux.

**M. David Baranes.** Je rejoins ce qu'a dit Nicolas Ronchi. Pour être totalement honnête, il m'est arrivé de faire un casting pour des personnages de danseurs devant apparaître torse nu dans une scène du film, justifiée dans le scénario. En pareil cas, le réalisateur a besoin de s'assurer que les comédiens ont des physiques de danseurs mais cela ne veut pas dire qu'ils auront forcément à se montrer torse nu pendant le casting. On prévient les agents par écrit et les comédiens ont tout à fait le droit de refuser. Nous faisons les choses bien en amont, et par écrit, car nous voulons éviter de prendre les gens par surprise.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Feriez-vous appel à un coordinateur d'intimité si un réalisateur souhaitait, au stade du casting, faire des essais autour d'une scène de baiser ou d'une scène un peu dénudée, avec une actrice et un acteur ayant donné leur accord ?

**M. David Baranes.** S'il doit y avoir des essais de cet ordre-là, ce serait très bien que la production impose un coordinateur d'intimité durant les castings. Si nous devons évoluer, ce serait une bonne chose. Je pense que Nicolas et Gérard seront d'accord avec moi.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** On nous a aussi parlé de la possibilité de filmer l'intégralité des castings avec une caméra grand-angle, qu'en pensez-vous ?

**M. Nicolas Ronchi.** Je n'en ai jamais entendu parler.

**M. Gérard Moulévrier.** Moi non plus.

**M. David Baranes.** Le casting peut être considéré comme un moment d'intimité entre le comédien et le directeur de casting accompagné de son assistante. S'il doit y avoir des scènes un peu *touchy*, qu'une caméra grand-angle filme pour éviter tout abus serait une très bonne idée.

**M. Nicolas Ronchi.** Vous nous demandez, madame la présidente, si généraliser les caméras grand-angle pour filmer les essais serait une bonne idée ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui.

**M. Nicolas Ronchi.** Personne n'a à être gêné par une telle procédure, dès lors que le directeur de casting travaille pour une société de production, que l'acteur a consenti à faire l'essai et que son agent est prévenu.

Si nous estimons que la présence d'un coordinateur d'intimité est nécessaire, nous pouvons toujours en faire la demande auprès des équipes de la production qui ne sont pas toujours conscientes des besoins. Il en va de même pour la diversité : quelquefois, c'est nous qui insistons pour que le rôle soit donné plutôt à une femme ou inversement, ou à une personne racisée. Nous ne donnons pas seulement des conseils sur les acteurs à choisir, nous sommes aussi force de proposition.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) accorde des bonus pour encourager la parité et la diversité. Utilisez-vous votre rôle

de conseil pour inciter la production à aller vers une plus grande diversité ? Que faites-vous, par exemple, s'il y a une surreprésentation de mâles blancs de plus de 60 ans ?

**M. Gérard Moulévrier.** Il m'est arrivé très souvent de le faire. Je citerai l'exemple d'un film franco-américain où sur un total de quarante-cinq rôles, trente-cinq à quarante étaient attribués à des hommes. J'ai dit au producteur que tel rôle ou tel rôle – d'avocat, de médecin, par exemple – pourrait être tenu par une femme et on a réussi à avoir un film plus équilibré, même si on n'a pas atteint la parité. Le producteur était d'accord, le metteur en scène aussi, et ça s'est très bien passé. On ne peut pas le faire à chaque fois car tout le monde n'accepte pas. C'est la même chose pour les gens de couleur. Pourquoi serait-ce différent de la vie de tous les jours ?

**M. David Baranes.** J'ai l'impression que cette question s'adresse plus aux auteurs, aux réalisateurs et aux producteurs qu'aux directeurs de casting. On nous demande de trouver des types de personnes ...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous minimisez votre pouvoir, monsieur Baranes. Vous avez quand même une influence dans ce métier.

**M. David Baranes.** Je ne dis pas le contraire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous pouvez orienter et prescrire.

**M. David Baranes.** Oui, on peut.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Monsieur Moulévrier, vous avez dit avoir eu un rôle prescripteur. Pour la production, cela peut être intéressant d'avoir des directeurs de casting qui soient dans cette dynamique puisque le CNC distribue des bonus au titre de la parité. Vous pouvez, par exemple, faire en sorte que le rôle de commissaire de police soit tenu par une femme noire puisque dans toute la France il y a des femmes noires commissaires de police.

**M. David Baranes.** Nous pouvons en effet avoir un rôle prescripteur. J'ai l'impression qu'il y a de plus en plus de diversité dans nos castings.

**M. Nicolas Ronchi.** Je pense que cette question est presque devenue obsolète. Il y a quinze ans, j'ai travaillé pour le casting d'une série d'Arte qui s'intitulait *Vénus et Apollon*. Parmi les rôles importants, il y avait une transsexuelle – la série était en avance, il y avait même une histoire d'homoparentalité. On ne s'est pas interdit de faire passer des essais à des hommes, des femmes et des transsexuelles. Il se trouve que c'est une actrice transsexuelle qui a obtenu le rôle mais il aurait pu en être autrement : dans le film de Guillaume Nicloux, *La Reine des connes*, c'est un acteur homme qui incarne une transsexuelle. Nous ne partons pas avec des idées déjà fixées dès le départ. J'ai toujours trouvé intéressant de se poser la question de la couleur et du sexe. Il y a vingt ans, quand on mettait en avant une femme ou un homme racisé pour tel rôle, on nous disait : mais en quoi est-ce significatif ? Je répondais toujours : mais de quoi cela doit être significatif ? Pourquoi cela devrait être particulièrement significatif alors que ça existe dans la société ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Là encore, les témoignages que nous avons entendus au cours des travaux de notre commission mettent en évidence un tout autre monde.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** S'il y a, par exemple, un rôle d'avocat, pourriez-vous mettre en avant une actrice pour l'incarner ? Pensez-vous que vous seriez écoutés par le producteur, le réalisateur ou le scénariste ?

**M. Gérard Moulévrier.** Tout dépend de l'histoire. Je me souviens d'un film où on a proposé que le rôle principal, de médecin, soit tenu par une femme mais par rapport aux enfants, aux petits-enfants et à la famille du personnage, ce n'était pas possible. Bien évidemment, quand on peut, on essaie. Je suis le premier à vouloir le faire.

**M. Nicolas Ronchi.** On peut toujours le faire mais pas de manière systématique. Parfois, c'est le talent d'une personne qui fait que sa couleur ou son sexe s'impose. Il arrive que, tout d'un coup, on pense à un talent et qu'on se dise qu'on peut essayer de le proposer car certains producteurs ou certains metteurs en scène, plus créatifs que d'autres, aiment prendre en compte la manière dont on a lu leur scénario et remettre en question les idées qu'ils ont eues et la façon dont ils se sont raconté l'histoire. Tout dépend de nos clients : certains sont un peu raides, d'autres sont ouverts aux propositions qu'on leur soumet.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'imagine que vous avez plus d'affinités avec certaines actrices et certains acteurs et que vous avez la capacité de les présenter plus souvent que d'autres à des castings. Y a-t-il des acteurs et actrices que vous ne présentez pas ou que vous présentez moins ? Y en a-t-il que vous avez délibérément blacklistés ?

**M. Nicolas Ronchi.** Au tout début, il m'est arrivé, quand je proposais une actrice, qu'on me réponde : « non, pas elle, c'est une chieuse ». Avec naïveté, je répondais en disant : « mais, regardez, dans tel ou tel film, elle était excellente... » Et ça passait comme ça.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous venez bien de dire qu'on vous répondait : « elle, c'est une chieuse, on n'en veut pas ».

**M. Nicolas Ronchi.** Oui, on a pu me le dire. Ce sont bien sûr des conversations d'arrière-cuisine. Il arrive aussi qu'un producteur ou un metteur en scène vous dise quelque chose sur la réputation d'un tel ou d'une telle et puis vous, directeur de casting, vous êtes là pour leur répondre que vous l'avez vue au théâtre il y a trois jours et qu'elle était formidable.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous est-il déjà arrivé d'entendre dire d'hommes qu'ils étaient des chieurs ?

**M. Nicolas Ronchi.** Oui, bien sûr.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous les présentiez quand même ?

**M. Nicolas Ronchi.** Oui, il y a plus de vingt ans, j'ai présenté une actrice alors que la metteuse en scène ne voulait pas d'elle parce qu'elle trouvait que c'était une chieuse. Elle a tout de même fait le film et a même été nommée aux Césars. Il arrive souvent que le talent d'une actrice ou d'un acteur fasse qu'il ou elle soit pris quand même.

**M. David Baranes.** Madame la présidente, le terme « blacklist » que vous avez employé me choque. Il n'y a pas de comédiens ou de comédiennes qu'on blackliste en tant que directeurs de casting. Je trouve ce mot un peu dur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** D'où ma question.

**M. David Baranes.** Je ne blackliste personne et je ne vois pas pour quelles raisons on le ferait. Après, si un réalisateur ou un producteur ne désire pas travailler avec Untel ou Unetelle...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, mais si un producteur vous dit non et que le suivant ne dit rien, vous allez quand même présenter la personne ?

**M. David Baranes.** Si mon employeur, le producteur ou le réalisateur, me dit qu'il n'a pas envie de travailler avec un comédien, je ne vais pas le faire venir au casting. Il n'est pas blacklisté pour autant.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** De vous-même, vous ne blacklistez personne ?

**M. David Baranes.** De moi-même, je ne blackliste personne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Moulévrier ?

**M. Gérard Moulévrier.** De moi-même, je ne blackliste personne.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Monsieur Ronchi ?

**M. Nicolas Ronchi.** Je me suis même amusé à « vendre » à des producteurs ou des metteurs en scène des gens qu'eux-mêmes blacklistaient. J'ai déjà envoyé des vidéos à un réalisateur avec une comédienne dont il ne voulait pas parce que j'étais persuadé qu'elle convenait pour le rôle. Mais il faut que je sois vraiment sûr de moi parce que sinon, je risque ma place – et j'ai souvent risqué ma place. Moi, je ne travaille pas pour un metteur en scène ou pour un réalisateur, je travaille pour un film. Quand on me demande de justifier ou d'expliquer mes choix, je mets toujours en avant le film et le scénario.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Donc, vous pourriez nous dire que vous n'avez jamais blacklisté un acteur ou une actrice ?

**M. Nicolas Ronchi.** Je le jure !

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous arrive-t-il souvent d'avoir des conflits avec un réalisateur qui ne veut pas d'une personne alors que vous considérez qu'elle convient parfaitement pour son film ?

**M. Gérard Moulévrier.** Il m'est arrivé de présenter un acteur à un metteur en scène qui n'était pas très chaud pour le prendre. Il ne l'avait jamais vu jouer alors que moi, je l'avais trouvé formidable au théâtre. Je lui ai dit : « Voyez-le, je vous assure que ça vaut le coup. » On a fait une lecture, il l'a trouvé pas mal, il l'a pris et cet acteur a eu le César. En appuyant un peu, on peut présenter des gens qu'on trouve formidables et qui le méritent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un casting ne se réduit pas à une scène que le candidat joue dans une salle en étant filmé, comme on l'imagine. Cela peut être un processus plus long, comportant plusieurs essais et des mises en situation. Quand les scènes sont filmées, à qui appartiennent les rushes de cette captation ?

**M. Nicolas Ronchi.** À la production.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il est arrivé que des rushes soient utilisés. J'imagine qu'en ce cas, il faut l'autorisation de la personne filmée.

**M. David Baranes.** Ces rushes appartiennent uniquement à la production. Nous n'avons pas le droit de diffuser des séquences d'essai à titre privé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Si, pour un film, vous avez présenté un comédien dont le comportement peut poser problème pendant le tournage, que faites-vous pour les autres rôles ?

**M. Nicolas Ronchi.** Tout dépend si le metteur en scène ou le producteur est au courant ou pas, mais je préviens. On en revient au fait de blacklister. Il y a des acteurs, par exemple, que je n'aime pas du tout dans la vie, mais que j'ai présentés pour un rôle et qui l'ont eu parce que, pour moi, ils étaient le personnage. Ce n'est pas vraiment du copinage, même si effectivement, il y a des gens auxquels on trouve plus de talent que d'autres et qu'on va revoir, ce qui est naturel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous prévenez, dites-vous, mais qui, quand et comment ? Prévenez-vous le réalisateur, le producteur, les autres candidats du casting, notamment les femmes ?

**M. Nicolas Ronchi.** Ma responsabilité, c'est de prévenir les personnes qui vont se retrouver sur le tournage avec l'individu. Bien souvent, les metteurs en scène et les producteurs sont au courant. Après, c'est au metteur en scène et au producteur, et plus au directeur de casting, de prendre des dispositions puisque ça se passe sur le tournage. S'il y a une actrice ou un acteur au comportement, comment dirais-je, aléatoire...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Inapproprié ?

**M. Nicolas Ronchi.** Inapproprié, si vous voulez.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mettons que vous fassiez passer un casting à Gérard Depardieu...

**M. Nicolas Ronchi.** Ça fait très longtemps qu'il n'en passe plus...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Mettons alors qu'il soit l'acteur principal, est-ce que vous prévenez les actrices qui vont tourner avec lui ? Ou bien considérez-vous que ce n'est pas votre affaire ?

**M. Nicolas Ronchi.** Je pense que s'il s'agit de Depardieu, personne n'a plus besoin de dire quoi que ce soit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Oui, mais avant ?

**M. Nicolas Ronchi.** C'est vous qui avez choisi cet exemple.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** J'aimerais citer d'autres noms – ce n'est pas l'envie qui m'en manque – mais c'est impossible. Cela vous est-il déjà arrivé ?

**M. Nicolas Ronchi.** Qu'un acteur se comporte mal pendant un casting ou qu'on doive anticiper son comportement sur le tournage ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Les deux. Si un acteur se comporte mal pendant le casting ou si vous pensez qu'il y a un risque qu'il se comporte mal pendant le tournage, que faites-vous avec le reste du casting ? Considérez-vous que vous avez une responsabilité en ce domaine ou bien estimez-vous que seuls les producteurs et les réalisateurs sont concernés ? J'aimerais connaître l'état de vos réflexions à ce sujet.

**M. Gérard Moulévrier.** Je pense qu'il est de notre devoir de prévenir la production si nous savons qu'il y a des problèmes avec tel ou tel acteur afin qu'elle avertisse les autres. Après, les gens font ce qu'ils veulent : ils tournent ou ils ne tournent pas avec la personne. Mais nous nous devons de leur dire de faire attention si, par exemple, il y a déjà eu des problèmes sur un film avec cet acteur.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Cela vous est déjà arrivé ?

**M. Gérard Moulévrier.** Non, pas vraiment mais j'ai entendu des choses, bien sûr.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il y a des actrices ou des acteurs qui se détestent cordialement. Quand ils ou elles sont amenés à jouer dans le même film, comment gérez-vous cette situation, susceptible de créer des tensions sur l'ensemble du plateau et de polluer l'atmosphère de travail ? Avez-vous déjà été confrontés à de tels cas ? Prenez-vous en compte ces inimitiés quand vous constituez votre casting ?

**M. Nicolas Ronchi.** C'est surtout aux producteurs et aux réalisateurs d'assumer la responsabilité d'un tel choix car ce sont eux qui seront confrontés à eux pendant deux mois. Si les acteurs ont déjà donné leur accord tous les deux, c'est qu'ils ont accepté de tourner ensemble. Le fait qu'ils se détestent est même susceptible d'apporter quelque chose au film s'ils incarnent des personnages qui ne peuvent pas s'encadrer. Il y a des metteurs en scène qui font en sorte que les acteurs ne se rencontrent pas avant le tournage pour ménager un effet de surprise. Si les acteurs doivent, au contraire, développer une complicité, on les présentera l'un à l'autre assez tôt dans le processus de préparation pour qu'ils apprennent à se connaître. Chacun essaie avec du bon sens d'aller dans l'intérêt du film.

**M. David Baranes.** Nos castings concernent une multitude de comédiens et nous ne sommes pas forcément au courant des inimitiés qu'il y a entre eux. Nous ne pouvons pas toujours savoir que deux comédiens ne s'aiment pas, voire se détestent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Les agents peuvent vous le dire.

**M. David Baranes.** Si c'est le cas, on en informe la production.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je reviens sur mes questions. Si vous savez qu'un acteur ou une actrice – mais le plus souvent ce sont des acteurs – a un comportement problématique, le proposez-vous dans le casting ou pas ?

**M. Gérard Moulévrier.** Je ne pense pas que je le ferais ou bien j'avertirais en disant que c'est un très bon acteur mais qu'il faut s'en méfier, que nous avons eu des retours et que nous savons que sur certains tournages, ça s'est mal passé. Je n'ai pas envie de bloquer le travail d'un acteur mais il faut prévenir pour le bien du film. Comme Nicolas Ronchi le dit, ce n'est pas nous qui passons deux mois sur un tournage.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Prévenez-vous aussi, monsieur Ronchi, monsieur Baranes ?

**M. David Baranes.** Oui, si j'apprends quelque chose sur un comédien qu'on m'a demandé de caster, j'en informe le réalisateur et la production.

**M. Nicolas Ronchi.** C'est aussi le rôle des agents. Certains nous préviennent, d'autres ne nous disent rien. Il faut voir comment les uns et les autres gèrent ça. Je n'aime pas du tout ce qui se joue autour des réputations. Quand j'ai commencé à faire ce travail, j'entendais beaucoup de choses : une telle est comme ci, un tel est comme ça. Et en faisant les films, on s'apercevait que c'était juste des réputations. Pour la série *Mafiosa*, il y avait un acteur qui était parfait pour le rôle. On m'avait dit qu'il avait eu des soucis mais que ça allait mieux. Or il y a eu de nouveau des soucis sur ce tournage mais je les avais prévenus. Aujourd'hui, cet acteur n'aurait peut-être pas pu tourner un autre film. Parmi les acteurs qui ont eu un certain comportement dans le passé, il y en a qui changent et d'autres non.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Dans votre profession, y a-t-il des directeurs de casting qui abusent de leur pouvoir et qui monnaient des rôles en échange de relations ou de faveurs sexuelles ?

**M. Gérard Moulévrier.** Je n'en connais pas en tout cas – et je ne le fais pas, ça c'est sûr !

**M. Nicolas Ronchi.** Moi non plus. La question ne s'est même jamais posée : cela fait partie des fantasmes. Je ne sais pas si vous en avez entendu parler dans d'autres auditions, mais pour moi, c'est un fantasme. Nous n'avons jamais été confrontés à cela.

**M. David Baranes.** Moi non plus.

**M. Gérard Moulévrier.** Sinon, on serait très riches !

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je ne sais pas si c'est de la richesse...

**M. Gérard Moulévrier.** C'était une blague.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Quelle vision avez-vous du mouvement MeToo dans le cinéma ?

**M. Gérard Moulévrier.** Je pense que c'est un mouvement salutaire ; on en a vraiment besoin parce qu'il faut protéger les gens. Il ne faut pas non plus qu'il y ait des abus dans l'autre sens, mais il faut protéger les gens.

**M. Nicolas Ronchi.** Je trouve bien sûr très positif d'inciter des victimes à signaler le moindre propos, geste ou acte subi comme une violence à leur agent, à la production puis, le cas échéant, à la police et à la justice. Pour moi, c'est une question de bon sens. En revanche, ce que je déplore, c'est la dérive des dénonciations, fatalement arbitraires quand elles sont faites dans les médias et donc sur les réseaux sociaux avec leurs hashtags. Ces dénonciations sont colportées en particulier par les concurrents, bien sûr, qui en rajoutent pour construire de bonnes petites rumeurs. Avant même que la justice soit saisie, la personne dénoncée est déjà condamnée ; ses clients, producteurs et metteurs en scène se sont mystérieusement envolés.

Je ne pense pas non plus que le fameux « On te croit » serve la cause – pardon. En effet, ce n'est pas parce que quelqu'un se plaint ou dénonce que cela devient une vérité indiscutable – sauf si l'on décide de s'asseoir sur l'autorité judiciaire qui, *a priori*, est quand même la seule habilitée, dans une démocratie digne de ce nom, à estimer ce qui est certainement vrai, imposable à prouver ou probablement faux.

Quant aux mentalités, elles ont beaucoup évolué. Chacun est même invité par ce mouvement à faire son examen de conscience et à complètement réaliser, si ce n'était pas déjà le cas, que les temps ont bien changé et qu'aujourd'hui, le respect et l'écoute prévalent en toutes circonstances. Il me semble que la plupart des professionnels font beaucoup plus attention à ce qu'ils font ou à ce qu'ils disent, clairement, moi le premier.

La réalité d'aujourd'hui est une méfiance accrue des uns envers les autres, une certaine aseptisation des rapports humains dans le cadre professionnel, alors que dans une séance de casting par exemple, tout le monde a intérêt à se sentir plutôt à l'aise pour que le talent des acteurs puisse s'exprimer en toute liberté, sans appréhension paralysante. Comme souvent, le plus difficile est de trouver le bon équilibre.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Merci pour la lecture de ce texte.

**M. Nicolas Ronchi.** Je m'étais préparé...

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Deux grandes agences artistiques dominent le marché français, Adéquat et UBBA. Est-ce satisfaisant ? Pour prendre des succès récents, la plupart des talents de *L'Amour ouf* et du *Comte de Monte-Cristo* étaient représentés par Adéquat. Depuis les années 2000, il ne faut plus de carte professionnelle pour être agent. En se libéralisant, le secteur s'est concentré. Cela appelle-t-il une réflexion ?

**M. Nicolas Ronchi.** Vous dites que le secteur s'est concentré dernièrement : pour moi, c'est comme une multitude de petits commerces qui deviennent un grand commerce. Personnellement, quand je pense à des talents pour jouer dans un film, le cadet de mes soucis est de savoir quel agent les représente. Cela ne m'intéresse pas du tout. Cela étant, je comprends que les agences aient envie de packager : en général, l'agent du réalisateur ou de la réalisatrice est le premier à proposer des acteurs pour un projet. Ce n'est pas le cas pour *L'Amour ouf* dont le metteur en scène, Gilles Lellouche, est représenté par *Cécile Felsenberg* d'UBBA.

**M. Gérard Moulévrier.** Comme UBBA et Adéquat sont de grosses agences, elles ont les acteurs les plus connus. Et comme il faut des gens connus pour monter les films, on se retrouve avec deux ou trois agences – mais il y en a d'autres, comme Time Art, Artmedia, VMA, AS talents... Il est vrai que le marché est un peu regroupé autour de deux ou trois grosses agences ; forcément, les gens connus, en tête de distribution, s'y retrouvent.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La prédominance de deux agences, qui sont quasiment un passage obligé pour obtenir un rôle important, n'entretient-elle pas une certaine omerta sur le comportement des acteurs qu'elles représentent ? De nombreux comédiens disent souffrir de ne pas pouvoir parler de ce qu'ils ont subi, de peur d'être mis de côté par ces deux acteurs incontournables.

**M. Nicolas Ronchi.** C'est une question intéressante à poser aux agents. Si un acteur ou une actrice sent qu'il y a eu un problème lors d'un casting, la première personne à qui il en parle est son agent. La concentration des agences artistiques est un fait, mais on ne m'a jamais demandé de choisir des acteurs dans l'une plutôt qu'une autre. Il ne manquerait plus que ça ! Si c'était le cas, je répondrais qu'on n'a pas besoin de nous ; il n'y a qu'à aller rencontrer les agents d'Adéquat et faire le casting directement. Je pense même que certains le font. Nous donnons un avis indépendant, censé être plus artistique puisque nous travaillons pour le film.

**M. David Baranes.** Avant, il y avait plein de petits agents. UBBA et Adéquat sont de très grosses agences qui représentent des centaines de comédiens. Elles sont en train de devenir des mastodontes, comme aux États-Unis. Mathématiquement, quand nous choisissons des comédiens, la probabilité est forte qu'ils soient représentés par l'une des deux.

**M. Nicolas Ronchi.** Pierre Niney est devenu une star alors qu'il était suivi par un petit agent ; il l'a gardé pendant des années. Il a fini par changer, mais jusque-là, tout le monde savait par qui il était représenté. La notoriété des agences joue surtout dans l'émulation entre les acteurs : il y a un effet « carré VIP » à être représenté par Adéquat ou UBBA. Une ancienne agente, Chafika Kadem, disait qu'il vaut mieux être la tête de la sardine que la queue du mérrou. En d'autres termes, mieux vaut être une tête de gondole dans une petite agence qu'un inconnu dans une grande agence, caché derrière des stars qui seront proposées avant vous.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À l'aune du mouvement MeToo, avez-vous eu le sentiment que votre propre comportement avait pu être considéré comme inapproprié par certaines personnes ? Avez-vous interrogé vos propres pratiques professionnelles, et cela vous a-t-il incité à évoluer ?

**M. Nicolas Ronchi.** Je pense que oui, même si je ne pourrais pas vous dire qu'avant, j'avais l'habitude de faire ci ou ça, et que je ne le fais plus. Cela ne se passe pas vraiment

comme cela. La libération de la parole fait prendre conscience que beaucoup de problèmes ont longtemps été tus. Cela rend plus responsable et conscient du pouvoir que nous avons, comme vous dites – même si je n’ai pas choisi ce métier pour avoir du pouvoir. Il s’agit de faire en sorte que les comédiens soient à l’aise lors du casting, qu’ils passent un moment agréable plutôt qu’un concours. Je ne sais pas si les personnes que vous avez interrogées depuis six mois vous ont donné l’impression de ne pas avoir fait cette prise de conscience, mais pour ma part, j’ai l’impression que jusque sur les plateaux, tout le monde ne parle que de ça, peut-être même trop – au point, parfois, de plomber un peu l’ambiance. Il faut peut-être en passer par là pour que cela se rééquilibre.

**M. David Baranes.** Je rejoins les propos de Nicolas Ronchi. Grâce à ce mouvement, de façon inconsciente, nous faisons en sorte que les conditions de casting soient les plus bienveillantes et rassurantes possible. Cela relève du bon sens. Cela a joué dans l’inconscient des professionnels. Aujourd’hui, on fait très attention à ce que le comédien qui vient pour un casting et qui est dans un moment de fébrilité – il passe un entretien face à un directeur de casting, voire à un réalisateur –, soit dans les meilleures conditions possible, le plus à l’aise possible, encore plus qu’avant. C’est encore plus vrai pour les enfants et les femmes. Cela a servi à ça.

**M. Gérard Moulévrier.** J’adore faire passer des essais aux acteurs ; c’est une façon de se connaître, d’aller plus loin dans un rôle. J’essaie de mettre en confiance le plus possible les gens ; j’espère que j’y réussis, car c’est mon souhait le plus profond.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n’avez donc aucune espèce d’autocritique sur des comportements que vous auriez pu avoir ou des castings que vous auriez pu faire passer ; aucun regret sur la manière dont vous avez exercé votre activité professionnelle jusqu’à aujourd’hui ? La question n’est pas agréable, je le reconnais.

**M. Nicolas Ronchi.** J’ai un peu répondu quand j’ai dit que nous faisons notre examen de conscience. Est-ce que vous nous demandez des exemples précis, par exemple quelque chose qu’on aurait fait il y a vingt ans et qu’on ferait plutôt autrement aujourd’hui ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous nous dites depuis le début de l’audition que jamais vous n’avez mis des acteurs ou des actrices en danger, fait des propositions autour du nu, eu des propos ou des attitudes qui auraient pu mettre en danger des personnes. J’entends que vous n’avez aucun reproche à vous faire ; or nous avons entendu l’inverse dans les auditions : les castings sont des moments de très grande mise en danger, avec parfois des dérives – particulièrement lorsqu’il s’agit d’enfants –, des attitudes inappropriées qui se situent hors du champ autorisé. Nous voyons deux mondes s’affronter – c’est le quotidien de cette commission d’enquête. Permettez donc que j’exprime ma surprise.

**M. Nicolas Ronchi.** À vous entendre, nous serions tous les trois réunis ici parce que nous aurions eu des problèmes avec des enfants ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Non, pas du tout.

**M. Nicolas Ronchi.** Ce sont quand même des questions très importantes. Nous sommes des professionnels tous les trois.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous êtes réunis ici parce que vous êtes des directeurs de casting importants dans le métier.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Combien y a-t-il de directeurs de casting en France ?

**M. Gérard Moulévrier.** Quand j'ai commencé, il y a quarante ans, nous étions huit ou neuf. Je crois que nous sommes maintenant 150.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Il n'y a donc pas de travail pour tout le monde ?

**M. Gérard Moulévrier.** Non.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Quand il y a trop de professionnels pour une activité économique insuffisante, cela place certains dans la précarité et la difficulté.

L'Association des directrices et directeurs de casting (Arda) demande depuis longtemps que vous deveniez chefs de poste sur les films. Qu'en pensez-vous ? Cela vous donnerait peut-être des responsabilités différentes vis-à-vis des producteurs.

**M. David Baranes.** Nous sommes déjà considérés comme des chefs de poste. De même qu'un premier assistant réalisateur est chef de poste et a ses assistants, qu'un chef opérateur est chef de poste et a ses assistants, les directeurs de casting sont des chefs de poste et ont leurs assistants.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Combien de castings faites-vous par an, pour combien de projets ?

**M. David Baranes.** C'est très aléatoire, mais je dirais que je travaille sur une vingtaine de projets par an. Il arrive que je n'aie pas de travail pendant des mois – il ne faut pas oublier que nous sommes des intermittents. Parfois aussi, je dois gérer plusieurs projets en même temps.

**M. Gérard Moulévrier.** À l'époque où je travaillais beaucoup, j'avais sept à huit films par an. Maintenant, deux ou trois me suffisent – comme je suis à la retraite, je travaille un peu moins.

**M. Nicolas Ronchi.** Cela dépend des années et des moments. On décide parfois de lever le pied. On peut aussi faire l'objet d'une plainte et d'une enquête, être entendu par la police et voir son dossier classé sans suite ; même si cela fait six ans, les trois quarts de vos clients peuvent vous avoir abandonné. Cela peut arriver – c'est un exemple au hasard.

**M. David Baranes.** J'insiste sur un point : de la même manière qu'on fait de la prévention dans les écoles sur un certain nombre de sujets, comme la sexualité, les écoles de théâtre devraient obligatoirement faire de la prévention auprès des comédiens sur les dérives qui peuvent se produire. C'est essentiel.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous n'êtes pas le seul à nous le recommander.

Je vous remercie.

\*

\* \*

**77. Audition, ouverte à la presse, de Mme Laëtitia Filjak-El-Azzi, Mme Bénédicte Lenne-Menault, M. Nicolas de Cerner, et M. Grégoire François-Dainville, membres du conseil de gouvernance de l'association Passerelle-MHS (lundi 17 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Au cours de nos investigations, nous avons eu vent des plaintes déposées contre M. Gaël Darchen. Il n'en sera pas question ici, puisque nous n'avons pas le droit de les aborder, mais ces plaintes ont amené des témoignages très alarmants en lien avec la Maîtrise et son fonctionnement interne. Après l'audition de M. Michel Haas, de Mme Anne-Sophie Lépinay, de M. Georges Siffredi, de plusieurs anciens maîtrisiens et d'un ancien directeur musical, vous avez souhaité être entendus par la commission d'enquête pour livrer votre point de vue sur les violences qui ont pu y être commises sur les maîtrisiens, majeurs comme mineurs. Il semble que vous souhaitez vous exprimer plutôt en défense de l'institution, mais vous nous en direz davantage.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Laëtitia Filjak-El-Azzi, Mme Bénédicte Lenne-Menault, M. Nicolas de Cerner et M. Grégoire François-Dainville prêtent successivement serment.)*

**Mme Bénédicte Lenne-Menault, membre du conseil de gouvernance de l'association Passerelle-MHS.** Dans le cadre de vos travaux d'enquête relatifs aux violences commises dans le monde du spectacle, l'association Passerelle-MHS, association de parents d'élèves de la Maîtrise des Hauts-de-Seine, a sollicité de votre part une audition ; nous vous remercions d'avoir répondu favorablement à notre demande.

Nous tenons d'abord à exprimer notre engagement total en faveur d'un environnement sécurisé et épanouissement pour tous les enfants. Nous avons été émus en entendant la gravité des accusations et témoignages entendus au cours des auditions. Nous réaffirmons notre confiance dans l'institution judiciaire, qui a été saisie il y a plus d'un an, pour les traiter avec rigueur et impartialité.

À plusieurs reprises, le rôle et la responsabilité des parents ont fait l'objet d'échanges lors des auditions, comme le positionnement de notre jeune association.

Par ailleurs, le fonctionnement interne de la maîtrise a été décrit à plusieurs reprises, notamment dans des témoignages qui nous semblent relativement anciens. Il nous a donc semblé important, en tant que représentants de parents de maîtrisiennes et de maîtrisiens qui fréquentent actuellement la Maîtrise des Hauts-de-Seine, de partager avec vous notre expérience de la maîtrise aujourd'hui et nos propositions pour demain.

**M. Grégoire François-Dainville, membre du conseil de gouvernance de l'association Passerelle-MHS.** Passerelle-MHS a été créée le 24 octobre 2024 en réponse à une forte demande de parents soucieux à la fois de s'impliquer au service de la Maîtrise et de contribuer à la faire évoluer. Cette demande s'est exprimée lors des différentes réunions de rentrée, mais elle était très ancienne et récurrente. Faut de candidats pour créer l'association, nous nous sommes lancés.

Nous comptons soixante-trois adhérents représentant quarante-cinq enfants, un nombre qui évolue de semaine en semaine. Les adhérents sont représentatifs de la diversité

des enfants de la Maîtrise : parents de garçons et de filles, parents de maîtrisiens présents de longue date comme de nouveaux arrivants.

L'objet de notre association est triple. Le premier est de représenter les parents auprès du conseil d'administration et de la direction, mais aussi de ses partenaires publics et privés. Le deuxième est de développer les liens – d'où notre nom – entre la Maîtrise, ses dirigeants, ses professeurs, ses soutiens, d'une part, et les parents et familles, d'autre part. Le troisième est d'aider au rayonnement de la maîtrise.

Notre gouvernance est peut-être originale, en tout cas moderne, marquée par la collégialité. Toutes les décisions du conseil d'administration sont prises à l'unanimité. Seule une fonction est identifiée – celle de trésorier –, mais pour le reste, nous sommes tous à parts égales et nous avons tous le même rôle. Comme dans toutes les associations de parents, nos statuts prévoient une réunion annuelle de l'assemblée générale, à la rentrée. Cette réunion a pour objet de donner quitus au conseil d'administration, d'en renouveler les membres et de voter le budget.

Ce qui nous rassemble, ce sont notre attachement au projet – si singulier – de la Maîtrise ; notre extrême vigilance, en tant que parents, quant au bien-être de nos enfants et à leur sécurité ; notre désir, enfin, de nous impliquer dans ce projet, en relayant auprès des instances dirigeantes le point de vue des parents et les expériences des enfants. Nous avons vraiment à cœur de renforcer les liens entre toutes les parties prenantes.

**Mme Laëtitia Filjak-El-Azzi, membre du conseil de gouvernance de l'association Passerelle-MHS.** Il est important pour nous d'apporter des précisions sur la manière dont fonctionne la Maîtrise dans la perspective des recommandations que cette commission formulera.

Le fonctionnement de la Maîtrise des Hauts-de-Seine est un peu différent de celui des autres maîtrises, puisqu'elle n'est ni un conservatoire – et elle ne dépend d'aucun conservatoire –, ni un établissement scolaire avec des classes à horaires aménagés. C'est un établissement associatif dans lequel les enfants se rendent une ou deux fois par semaine pour pratiquer le chant choral. Pour eux, celui-ci est donc une activité extrascolaire comme les autres.

Les répétitions durent une heure et quart à deux heures. Les parents déposent leurs enfants au début du temps d'activité et viennent les récupérer au plus tard deux heures après. Deux adultes au moins – il peut y en avoir d'autres – sont systématiquement présents, généralement un chef de chœur et un pianiste accompagnateur.

Le projet pédagogique de la Maîtrise repose sur l'apprentissage à l'oreille : il n'est pas nécessaire de savoir lire la musique. C'est ce qui permet au projet d'inclure un maximum d'enfants, dont certains sont porteurs de handicaps comme des troubles « dys » et des TDAH. Beaucoup d'entre eux fréquentent par ailleurs des conservatoires du département des Hauts-de-Seine, où ils peuvent apprendre le solfège.

Pour certains enfants, les répétitions peuvent s'intensifier lorsque les parents acceptent des propositions de participation à une production. Dans ce cadre, la réglementation diffère. Les parents doivent fournir un dossier soumis par la Maîtrise des Hauts-de-Seine à la commission des enfants du spectacle. Ce dossier inclut un certificat médical de moins de six mois établi par un médecin exerçant en Île-de-France, une autorisation du chef d'établissement scolaire et une autorisation parentale signée des deux parents. Les parents sont absolument

libres d'accepter ou de refuser la participation à ces productions, ce refus n'entraînant aucune sanction ni changement pour les enfants.

Les parcours suivis par les enfants peuvent susciter des vocations et certains enfants peuvent décider de se professionnaliser. Ils vont alors approfondir leur formation musicale, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de la Maîtrise des Hauts-de-Seine.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Ce qui est important pour nous est de témoigner de ce qui se passe aujourd'hui à la Maîtrise, particulièrement de ce qui s'est passé au cours des derniers mois, depuis que la presse a révélé les plaintes et que notre association a été créée.

Nous avons recueilli la parole de nombreux parents qui ont partagé avec nous leur vécu et leur perception de l'expérience de leurs enfants au sein de la Maîtrise. Ces témoignages ont mis en lumière une réalité : des enfants investis, heureux de pratiquer le chant choral une à deux fois par semaine, de retrouver leurs camarades et de se produire sur scène dans des contextes variés – concerts éducatifs, actions culturelles dans des hôpitaux, représentations devant des publics plus larges, dont les productions. Nous pouvons tous ici témoigner de cette réalité.

Selon les témoignages qui nous sont parvenus, les événements qui ont eu lieu cet été n'ont pas altéré le plaisir qu'éprouvent les enfants à venir chanter. Nous tenons à remercier les professionnels de la Maîtrise qui se démentent pour les accueillir dans les meilleures conditions et leur permettre de s'épanouir.

Nous avons cependant constaté au début de l'automne des déceptions de la part des enfants qui préparaient des productions avec l'Opéra de Paris – *La Flûte enchantée* et *La Petite Renarde rusée* – après l'annulation de leur participation par l'Opéra de Paris à quelques semaines des représentations. Nous comprenons les raisons de cette décision, mais nous souhaitons appeler l'attention de la commission sur le fait que les enfants avaient déjà signé des contrats et que cela a été très brutal pour nombre d'entre eux. Nous souhaitons que les droits des enfants soient respectés et que quelque chose soit fait pour encadrer ce genre de situation.

Depuis la création de l'association, aucun témoignage récent faisant état de violences ne nous a été transmis par les familles. Cela étant, nous restons pleinement conscients de la nécessité de renforcer le cadre protecteur et de garantir la sécurité et l'épanouissement individuel de nos enfants, d'une part, et l'exigence artistique collective demandée par les partenaires de la Maîtrise des Hauts-de-Seine, d'autre part. Nous y avons réfléchi et nous souhaitons vous faire part de nos propositions, que nous avons déjà partagées avec les instances dirigeantes de la maîtrise.

**M. Nicolas de Cerner, membre du conseil de gouvernance de l'association Passerelle-MHS.** Dans cette perspective, nous avons noué un dialogue avec le conseil d'administration de la Maîtrise, qui s'est montré ouvert à des actions concrètes pour renforcer la qualité du cadre éducatif et artistique. Certaines mesures ont déjà été mises en œuvre.

Ces actions suivent cinq axes principaux : sécurité et protection des enfants, qualité pédagogique et artistique, prévention des risques psychosociaux et des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), communication et liens entre les parents et la Maîtrise des Hauts-de-Seine, gouvernance et amélioration continue. Pour chacun de ces axes, nous avons déjà proposé et lancé certaines actions.

Je voudrais citer, concernant la sécurité et la protection des enfants, le renforcement des protocoles de signalement et d'accompagnement en cas de situation problématique ; la sensibilisation des équipes pédagogiques et des enfants aux questions de bien-être et de protection ; la création, avec un partenaire indépendant, d'un dispositif de médiation et d'écoute accessible aux enfants et aux parents ; une boîte Papillons – une boîte à idées avec gestion anonyme et relevés mensuels permettant aux enfants de formuler leurs suggestions et préoccupations en toute sécurité.

Parmi ces mesures, certaines sont en vigueur, d'autres font l'objet d'une réflexion au sein de groupes de travail afin de développer un référentiel qualité.

Concernant la qualité pédagogique : charte pédagogique permettant de définir les principes d'enseignement et d'accompagnement des formations, mise en place d'un comité pédagogique associant les chefs de chœur, les parents et des spécialistes du chant choral.

Concernant la prévention des risques psychosociaux et des VHSS : sensibilisation et formation des équipes à la prévention des abus – des actions de formation auprès des encadrants et des membres du conseil d'administration de la Maîtrise ont été menées par Afnor compétences ; ligne téléphonique extérieure avec un numéro d'appel pour les choristes et parents en cas d'alerte sur un problème de harcèlement ; sensibilisation des enfants aux questions de harcèlement et explications sur l'utilisation du numéro d'appel en début d'année.

Concernant la communication avec les parents, qui est un autre enjeu dont on nous a parlé : désignation de parents référents pour chacun des chœurs que compte la Maîtrise ; création d'un document visuel et simplifié expliquant les engagements et les comportements attendus des enfants au sein de la Maîtrise – la « règle du choriste » ; événements conviviaux, qui avaient connu un petit arrêt avec le covid et dont la reprise était demandée ; concerts informels ; visite des locaux lors des réunions de rentrée – ce projet avait un temps fait l'objet d'un blocage pour des raisons de sécurité –, animée par les parents de notre association et d'autres parents volontaires ainsi que par la Maîtrise ; présentation vidéo des intervenants de la Maîtrise, pour que nous ayons une meilleure idée de leur identité, de leur personnalité et de leur façon de faire.

Concernant la gouvernance et l'amélioration continue : désignation d'un ou plusieurs représentants de notre association au conseil d'administration, avec des rôles définis et des modalités de suivi transparentes. Nous proposons que ces représentants soient associés à l'organisation de bilans annuels sur la satisfaction des élèves et des familles, ainsi qu'à des mécanismes de *feedback* et d'ajustement.

Nous sommes convaincus que ces actions permettront de garantir aux enfants un cadre d'apprentissage serein et exigeant, tout en répondant aux attentes légitimes des familles et des institutions partenaires. En complément, le référentiel qualité auquel nous travaillons vise à garantir aux enfants un cadre propice à la joie, à l'épanouissement personnel et à l'expression artistique par la pratique du chant choral et des arts.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vos propositions vont évidemment dans le bon sens et je vous félicite d'avoir pris les choses en main – ce qui montre que vous avez identifié quelques dysfonctionnements –, mais ne pensez-vous pas qu'elles auraient pu venir de l'association de la Maîtrise des Hauts-de-Seine elle-même ? Il est assez étonnant de voir deux associations gouverner cette institution, qui, je le rappelle, est largement subventionnée par le conseil départemental et dispose de locaux très fonctionnels.

Confirmez-vous que votre association est régie par la loi de 1901 ?

**M. Nicolas de Cerner.** Oui.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Sa création est concomitante des révélations. Existe-t-il un lien entre les deux ?

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Nous sommes en lien, à titre individuel, depuis juillet, avec la gouvernance de la Maîtrise des Hauts-de-Seine. Celle-ci a fait des propositions en septembre et recouru à des affichages. Au moment de l'entrée dans les locaux de La Seine musicale, elle avait également réfléchi à certains aménagements intérieurs visant à garantir la transparence, comme un oculus sur chaque porte afin que tout le monde puisse voir ce qu'il se passe dans la pièce. Nous avons pu également constater, lors de ces démarches à titre individuel, que le document unique d'évaluation des risques et de prévention (Duerp) était à jour.

Nous avons tout de même décidé de créer une association pour soutenir les initiatives de la Maîtrise. Le personnel est en effet très peu nombreux. Une association de parents avait déjà existé il y a longtemps. La situation de crise depuis l'été a aggravé la difficulté de la Maîtrise à affronter l'ensemble des sujets. En tant que parents responsables de l'épanouissement de leurs enfants et garants de leur sécurité, il était important pour nous d'apporter cette aide pour que les bonnes décisions soient prises, de façon collégiale, et assumées par la gouvernance de la Maîtrise et par les parents.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Selon vous, les mesures décidées pour faire face à la crise étaient-elles suffisantes ?

Quels sont vos constats ? Vous dites qu'aucun parent n'est venu vous voir, mais nous, nous avons reçu beaucoup de témoignages de parents. Nous ne travaillons pas à charge, contrairement à ce que j'ai pu lire dans des copies de courriers qui nous ont été transmis. Cela ne m'amuse pas de passer autant de temps sur la Maîtrise des Hauts-de-Seine dans le cadre de cette commission d'enquête ! J'aimerais que ce bel outil fonctionne, mais, visiblement, ce n'est pas le cas. Certains parents nous ont dit qu'il y avait une situation problématique jusqu'à la mise à l'écart de M. Darchen. Ils n'avaient jamais parlé auparavant, ce qui nous pousse à nous interroger : pourquoi avaient-ils peur de parler ? Cela ressemble à une situation d'emprise.

Nous sommes la représentation nationale et nous devons respecter le cadre de la procédure d'une commission d'enquête parlementaire, qui, je le rappelle, ne mène pas d'enquête judiciaire puisque cette compétence relève de la justice.

Comment avez-vous perçu les révélations ? Avez-vous senti que vos enfants pouvaient être en danger ? Trouvez-vous normal que M. Darchen – qui est aujourd'hui simplement accusé, la procédure judiciaire est en cours –, ait continué d'être présent dans les locaux, comme cela a été révélé après que nous avons auditionné M. Siffredi ?

**M. Grégoire François-Dainville.** Nous prenons du temps pour nous occuper de ces questions alors que nous sommes bénévoles. La création de notre association n'est pas une réponse à une crise. Elle est venue de la volonté de favoriser durablement le dialogue avec les parents et le partage d'expérience selon une démarche de coconstruction. L'élément contextuel n'y est évidemment pas pour rien. Nous respectons infiniment tous les témoignages et nous faisons confiance à la justice. Nous sommes même impatients que justice soit faite.

Nos enfants n'ont pas vu M. Darchen depuis la rentrée. Il nous semble donc que les mesures décidées ont été appliquées.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Certaines personnes, d'après leur témoignage, l'auraient pourtant croisé.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Parmi nos auditions concernant la Maîtrise des Hauts-de-Seine, certaines étaient publiques et vous avez donc pu en prendre connaissance, mais d'autres se sont déroulées à huis clos, dont celle lors de laquelle nous a été donnée l'information à laquelle le rapporteur fait référence. Plusieurs témoignages la confirment.

**M. Grégoire François-Dainville.** Nous ne pouvons commenter des faits dont nous n'avons pas connaissance ni faire un travail d'enquêteur. C'est la limite de notre intervention.

**M. Nicolas de Cerner.** Je le dis avec beaucoup de simplicité : cet événement a peut-être donné l'impulsion pour créer cette association. Il est légitime qu'il existe une association de parents dans une maîtrise. Notre action s'inscrit dans la durée, avant tout pour défendre un projet pédagogique qui nous semble intéressant, très inclusif et ouvert – il n'existe pas d'ambiguïté à cet égard.

Nous sommes conscients du fait qu'il faut un référentiel qualité et de la transparence. Les compétences des parents sont mobilisables. C'est dans cet esprit que nous avons envie de travailler et nous prenons le temps de le faire de manière bénévole. Il faut un cadre, des process, voire des preuves, pour que les enfants soient sereins et s'épanouissent. Au-delà du fait générateur, il était nécessaire de moderniser l'accompagnement de cette structure, qui est petite – seules deux ou trois personnes gèrent les aspects administratifs et logistiques.

Pour lever toute ambiguïté, je n'ai pas ressenti d'inquiétude en ce qui concerne mon enfant. J'entends qu'il y a d'autres témoignages dont je n'ai pas eu connaissance. C'est pour cette raison qu'il faut aller au-delà de son expérience personnelle, dans mon cas positive, et se demander comment préserver ce qui constitue un bien commun ainsi que l'intérêt de tous, ce qui passe par le type d'action que nous sommes en train de mener.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Ce n'est pas une petite structure ; elle reçoit plus de 1,6 million d'euros de subvention. Beaucoup de théâtres seraient heureux d'en toucher une aussi élevée ! Au-delà de la question essentielle de la santé des enfants, il s'agit d'argent public, celui des habitants des Hauts-de-Seine. Cela mérite un peu de vigilance.

Je ne nie pas votre bonne volonté, mais j'observe aussi un certain déni. Des personnes nous ont livré des témoignages éloquentes qui ont aussi été relatés dans la presse : un enfant est resté dans un bus pendant que les autres visitaient la Grande Muraille de Chine ; un autre pouvait être considéré comme le préféré avant de tomber en disgrâce. Selon des témoignages écrits que nous avons reçus, des tenues vestimentaires étaient imposées. Je comprends bien que, dans une maîtrise, tout le monde doit être habillé de la même façon, mais, en l'occurrence, ce n'était pas égalitaire. S'y ajoutent les faits qui font l'objet d'une enquête judiciaire. Certes, une même situation peut être perçue de diverses manières, mais entre ces témoignages et ce que vous décrivez, il y a un fossé. Comment l'expliquez-vous ?

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Quand vous parlez de déni, est-ce à notre sujet ? Est-ce entre notre perception et l'ensemble des témoignages reçus qu'il y a un fossé ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je parle de déni à propos de l'écart – malgré un début de prise de conscience depuis les premières auditions – entre les témoignages que nous avons reçus et la position de la gouvernance de la Maîtrise. Le fait que vous vous sentiez obligés d'appuyer celle-ci montre qu'il y a quelque chose de problématique. Dans une école,

ce n'est pas l'association de parents qui élabore le projet pédagogique ni qui décide de ce qui relève de la gouvernance.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Notre motivation, à tous les quatre, est de nous engager pour nos enfants. Les enfants n'ont pas tous le même âge, certains sont très bien renseignés sur ce qui se passe ; cela rejaillit sur eux. En tant que parents responsables, il est important de leur expliquer ce qui se passe et que nous nous engageons pour instaurer un cadre. Je me sens investie de la mission d'aider la Maîtrise, qui compte huit salariés – c'est une petite structure par rapport à une entreprise –, accueille de nombreux enfants et réalise énormément de productions, d'où une cadence qui demande une organisation au cordeau.

**M. Grégoire François-Dainville.** Vous nous avez présentés comme défendant l'institution. Ce n'est pas exactement notre posture. Nous sommes plutôt attachés au projet de la structure, un très beau projet. Nous ne remettons en cause aucun témoignage ; je précise simplement que nos enfants sont très heureux à la maîtrise.

Nous sommes, bien entendu, des parents responsables. Si nous devions être dans un camp, nous serions dans celui de nos enfants. Nous sommes vigilants, d'autant plus depuis ce que nous avons entendu et compte tenu de ce que nous entendons un peu partout. La justice doit être saisie des témoignages recueillis par votre commission d'enquête il y a quelques semaines et doit mener une enquête. Notre crainte est qu'on veuille jeter le bébé avec l'eau du bain – l'expression est sans doute malheureuse. La Maîtrise des Hauts-de-Seine, c'est un beau projet, de beaux professionnels, des enfants qui sont heureux – je pense que cela s'entend.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons saisi la justice pour parjure car des personnes qui, comme vous, avaient juré de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité ont évoqué des éléments qui n'étaient manifestement pas tout à fait exacts – il reviendra au procureur d'en décider.

Ce qui m'a frappée dans les témoignages recueillis, c'est la prévalence du fait du prince, de l'arbitraire, dans une institution dont, par ailleurs, le projet, intéressant et louable – enseignement à l'oreille, plus inclusif –, la distingue des autres structures. Cet arbitraire est confirmé par les autres témoignages que nous avons reçus ou qui ont été publiés dans la presse. Il se traduit par une soumission des enfants à des décisions dont ils ne comprennent pas le sens et qui, au-delà des violences caractérisées, peuvent être de nature à les mettre dans une position de vulnérabilité, voire en danger, en créant une insécurité émotionnelle. Cela pousse aussi à s'interroger sur le projet lui-même.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** J'aimerais répondre par deux témoignages. Au mois de septembre, les enfants ont été victimes du fait du prince de la part de l'Opéra de Paris et personne ne s'est interrogé sur cette situation. Les enfants ont fait des répétitions avant la générale, ils ont fait des essais de costumes. On ne leur a rien dit ; du jour au lendemain, les parents ont reçu un message audio leur annonçant que leur enfant n'était pas retenu. Lorsque l'enfant rentre le soir à la maison et apprend cette décision, il faut l'accompagner.

Les producteurs sélectionnent des enfants en fonction de leurs propres critères. Je me demande comment expliquer à un enfant : « C'est ton camarade qui est retenu pour telle production parce que le producteur a demandé un enfant brun aux yeux bruns qui mesure 1 mètre 50. » C'est la difficulté : comment réussir à accompagner l'épanouissement individuel tout en répondant à des exigences qui ne relèvent pas de la Maîtrise ?

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je ne parlais pas de ça.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Le deuxième témoignage est d'ordre personnel. J'ai deux enfants qui ont fréquenté la Maîtrise des Hauts-de-Seine – l'une de mes filles y chante toujours – et je n'ai pas entendu de témoignage du type de ceux que vous relayez. Parfois, ma fille a été retenue pour des productions ; parfois, elle ne l'a pas été. Parfois, ça l'a heurtée ; parfois, elle a compris. C'est le travail des parents d'accompagner les enfants. C'est comme quand vous jouez au foot : vous pouvez être attaquant ou ne pas l'être.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il ne s'agit pas du tout de ça. Ce que vous décrivez relève d'un arbitraire normal qui appelle un accompagnement. Il ne s'agit pas de violence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vu la situation, je comprends que l'Opéra de Paris ait décidé d'annuler la représentation. Cette décision est dure pour les enfants, mais elle peut faire l'objet d'un accompagnement. Toutefois, au gré des témoignages, il nous est apparu que les enfants n'étaient pas accompagnés lors du processus de sélection. Vous nous avez dit que c'était la production qui choisissait les enfants ; il fut un temps où c'était la direction – M. Darchen ou d'autres, on ne sait pas vraiment qui.

S'agissant de la structure, beaucoup d'écoles ont le statut d'association. Les parents sont membres de l'association qui a un président, parfois un directeur ; chaque année, tous les membres se réunissent en assemblée générale. Les comptes sont contrôlés par un commissaire aux comptes lorsque la subvention allouée est supérieure à 150 000 euros. La Maîtrise des Hauts-de-Seine convoquait-elle des assemblées générales ? Si oui, à quelle fréquence ? Les comptes et le projet pédagogique vous étaient-ils présentés ? Je continue de trouver troublant que deux associations gèrent la maîtrise.

**M. Grégoire François-Dainville.** De fait, les parents ne sont pas adhérents de l'association qui gère la Maîtrise des Hauts-de-Seine ; nous ne sommes donc pas conviés aux assemblées générales. Je ne sais pas si des assemblées générales ont lieu, mais je pense que l'association respecte la réglementation – vous pouvez leur poser la question.

En revanche, le projet pédagogique est clair et présenté lors des auditions et des réunions de rentrée. Nous le connaissons et c'est ce qui nous a poussés à inscrire notre enfant dans cette structure.

Vous avez évoqué des faits relevant de l'arbitraire. Nous n'avons pas recueilli de témoignages en ce sens. Ce n'est donc pas notre ressenti ; ça ne veut pas dire que nous avons tort. C'est difficile car c'est de l'ordre du ressenti.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pas seulement !

**M. Grégoire François-Dainville.** Par exemple, mon fils n'a jamais senti une concurrence avec d'autres chanteurs ; c'est mon témoignage personnel. Lorsqu'il n'a pas été choisi, il a été accompagné.

**M. Nicolas de Cerner.** Des choses se sont passées. Je ne souhaite pas opposer les témoignages : chacun a son ressenti.

Nous voulons sortir par le haut et préserver le projet pédagogique, qui est clair : il ne comprend aucune promesse de grande scène ; il s'agit d'abord de chanter deux fois par semaine une heure et quart dans un chœur, et puis il arrive – c'est un extra – de vivre une expérience incroyable sur certaines scènes, quand les qualités observées par des producteurs

lors des répétitions les conduisent à venir chercher des élèves chez qui ils ont repéré quelque chose d'intéressant.

Nous souhaitons fixer un cadre pour moderniser la structure. La gouvernance de la Maîtrise et l'association de parents sont deux organes différents. Nous ne faisons pas doublon, il n'y a pas de double gouvernance. Nous ne prétendons pas gouverner la Maîtrise. Nous avons eu l'occasion de discuter avec la gouvernance des éléments que nous vous avons présentés ; elle a fait preuve d'écoute et ce dialogue a eu une résonance. C'est dans ce sens que nous travaillons. Peut-être qu'un membre de notre association fera partie du conseil d'administration ; ce serait une bonne chose, car cela apporterait encore plus de transparence.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous ne nous fondons pas sur des ressentis, monsieur François-Dainville. Nous recueillons des témoignages relatant des faits et que nous sommes obligés de prendre en compte. Des enfants ou des jeunes adultes font le constat que certains progressent et passent dans le niveau supérieur – il y a des niveaux, mais aussi une pédagogie particulière, donc tout cela n'est pas clair –, que certains ont le droit de bénéficier de cours vocaux, que certains – toujours les mêmes – font les fameux spectacles.

Je comprends la souffrance ressentie par certains enfants qui ne sont jamais retenus, surtout si on leur a promis le contraire. Dans une activité comme le chant, la subjectivité entre en jeu – celle d'une direction artistique qui préfère une voix à une autre – et des personnes se rendent compte qu'elles ne progressent jamais malgré leurs qualités qui sont objectivement reconnues. Parmi les 200 enfants de la maîtrise, comment sélectionne-t-on ceux qui se produiront sur une grande scène, ce qui est le moteur de leur motivation ? Des auditions sont-elles organisées ? On nous a dit qu'il n'y avait jamais d'auditions, ce qui pose problème. Cela relève du projet pédagogique, que vous pourrez améliorer.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** À cela s'ajoutent les dîners en silence, l'absence de téléphone portable – y compris lors des déplacements loin de la famille –, l'isolement alors qu'un collectif devrait se créer. On peut se poser des questions sur les méthodes pédagogiques utilisées.

**Mme Laëtitia Filjak-El-Azzi.** Les niveaux des chœurs sont l'un des sujets sur lesquels nous devons travailler avec la gouvernance pour améliorer la communication ; nous l'avons évoqué, une réflexion est en cours. Les chœurs sont constitués en fonction non du niveau, mais de la tessiture et du répertoire, pour répondre aux besoins des différents partenaires. Les noms des douze chœurs – élémentaire, confirmé, etc. – ne sont donc pas appropriés.

Les enfants sont entendus deux fois par semaine par des chefs de chœur, des chefs de pupitre, des accompagnateurs. Ce n'est peut-être pas compris, mais les auditions se font au fil de l'eau. Les enfants chantent par chœur. Les chœurs sont affectés à une production en fonction des besoins et des spectacles. La Maîtrise ne se produit pas seulement à l'Opéra de Paris, au Théâtre des Champs-Élysées ou à la Sainte-Chapelle, mais aussi, beaucoup, dans les écoles, les crèches, les maisons de retraite et les ambassades : les enfants chantent à n'importe quelle occasion lorsqu'on le leur demande, lorsque la Maîtrise est sollicitée. Les rôles de soliste restent marginaux et sont déterminés selon les besoins du producteur.

Les solistes sont peut-être comparables aux attaquants dans le foot, toujours les mêmes ; je ne sais pas, je ne peux vous en dire plus car ni moi ni les enfants que j'ai côtoyés n'avons vécu ce genre de situation. Les enfants chantent dans un chœur, ils sont sélectionnés pour faire partie d'un chœur. La Maîtrise prépare les voix et les producteurs sélectionnent. C'est comme ça que nous le percevons.

Mon fils, qui chante depuis cinq ans à la Maîtrise, a participé à des productions en qualité de soliste et de choriste, il a fait des tournées sans portable. Lorsqu'il part en colo, il n'a pas non plus droit au portable. Cela ne me choque pas : les enfants ne partent pas en colonie pour être connectés à leur portable. On a eu des nouvelles de nos enfants et tout s'est bien passé.

Je n'ai pas entendu parler de repas pris en silence lors des tournées – si mon fils l'a vécu, il n'en a pas été traumatisé, nous n'en avons pas entendu parler. Mes enfants ont vécu cela en colonie : lorsque le groupe est surexcité, on impose le silence ; après tout, le roi du silence est bien un jeu qui sert à calmer et à apaiser les jeunes enfants.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** La sélection se fait selon des critères précis. On nous a dit qu'il n'y avait pas d'auditions et qu'il était de notoriété publique que de très belles voix n'étaient pas sélectionnées.

Par ailleurs, les colonies de vacances sont encadrées par des personnes formées, qui ont au moins le Bafa (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur), voire sont éducateurs. Ce n'est pas la même chose qu'un voyage avec une association ou une école, à moins que des personnes formées n'y encadrent les enfants.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons d'ailleurs demandé si c'était le cas lors des déplacements de la Maîtrise, on nous a répondu que non. Leur contexte n'a rien à voir avec celui des colonies de vacances.

Par ailleurs, lorsqu'on chante dans un chœur, on peut ressentir des tensions, de la déception, une concurrence qui font qu'il est important d'avoir un lien avec sa famille.

On peut interdire le portable sans pour autant punir l'enfant qui l'utiliserait.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Un de mes deux enfants est plus fatigable que l'autre. Cet élément est pris en compte lors de la sélection pour chanter dans une production. Vous avez dit qu'il n'y avait pas de critères de sélection. Or ils existent : la puissance vocale – ce critère est rappelé lors des auditions et de la réunion de rentrée –, l'oreille, la tessiture et l'amplitude de la voix, la fatigue de la voix, le répertoire qui sera chanté par l'enfant. En tant que parents, nous pouvons demander à la Maîtrise des Hauts-de-Seine d'améliorer sa communication en indiquant aux enfants les critères selon lesquels sera effectuée la sélection.

Ma fille a participé à des tournées sans portable. Son souci principal était qu'elle ne pouvait pas prendre de photos. La première fois, elle est partie avec un Kodak, ses photos étaient ratées ; la deuxième fois, elle a pris un petit appareil photo, ses photos étaient meilleures. En tout cas, j'ai senti que l'absence de portable avait soudé les liens, contribué à la construction du collectif. J'ai une grande famille avec de nombreux jeunes enfants ; quand chacun est derrière son écran, même si tout le monde est ensemble, ça ne crée pas de solidarité, ça ne fait pas un collectif. Lors d'une tournée, ma fille a eu un problème, elle a eu le droit de nous appeler ; la communication n'était pas rompue.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour votre fille, en tout cas – et tant mieux.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** C'est le témoignage que je peux apporter.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Entendez aussi que ce n'est pas le cas de tout le monde et que c'est un problème.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Je l’entends.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je trouve l’idée d’une pédagogie sans cours, ouverte à tous, assez contradictoire avec l’obsession de la scène – à ce sujet, je comprends bien sûr la déception des enfants qui n’ont pas participé à la production à l’Opéra alors qu’ils s’étaient beaucoup investis et qu’ils ne sont pour rien dans ce qui a entraîné la décision. Que pensez-vous de l’absence de cours de solfège ? On nous a dit que certains enfants étaient dissuadés de prendre des cours de chant ailleurs ou se le voyaient reprocher. Il me semble qu’une association comme la Maîtrise des Hauts-de-Seine, installée dans un lieu comme La Seine musicale et bénéficiant d’un niveau de subvention qui reflète un choix politique fort, devrait être non seulement un espace d’épanouissement des enfants, mais aussi un lieu d’excellence, ce qui nécessite d’apprendre à lire la musique.

**Mme Laëtitia Filjak-El-Azzi.** Mon fils est au conservatoire depuis l’âge de 4 ans. C’est le conservatoire, pourtant très académique, qui l’a envoyé à la Maîtrise pour qu’il apprenne à s’affranchir du cadre de la partition, à dégager ses émotions avec son corps et sa voix et à utiliser son corps quand il joue et quand il danse. En France, on apprend à écrire une langue avant d’apprendre à la parler ; de même, on apprend le solfège avant de jouer. La rigueur, les auditions et les examens fréquents du conservatoire peuvent être vécus comme violents ou stressants par certains enfants et créer un blocage alors que les mêmes enfants se font plaisir à la maîtrise, dont la pédagogie à l’anglo-saxonne est basée sur le ressenti et l’oreille et où l’absence de solfège rend le programme plus inclusif.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Il ne s’agit pas d’entrer dans la pédagogie de chaque école, mais un élève qui veut suivre en complément un cours de chant ou de solfège doit pouvoir en bénéficier.

**Mme Bénédicte Lenne-Menault.** Mes deux enfants ont commencé à la Maîtrise à l’âge de 5 ans. L’une débordait d’énergie et j’ai été ravie de lui trouver une autre pédagogie que celle du conservatoire ; l’autre est dyslexique. Tous deux ont rejoint une classe à horaires aménagés musique (Cham) à l’entrée au collège, où ils ont choisi la voix comme instrument. Une autre famille m’a envoyé un témoignage similaire hier soir. Aucun témoignage n’est parvenu à notre association selon lequel la Maîtrise des Hauts-de-Seine aurait bloqué l’inscription à des cours de chant ou aurait interdit aux enfants de suivre en complément une formation au conservatoire.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous avons reçu des témoignages contraires. J’entends que ce cas de figure ne concerne pas tout le monde.

**M. Nicolas de Cerner.** Mon fils a commencé le piano à 4 ans et demi au conservatoire. Il était plutôt doué et, au bout d’un an, il réussissait à lire des partitions et à jouer de petits morceaux à deux mains. Cependant, les maîtres de piano sont connus pour être très exigeants et la pression était telle qu’il a renoncé. Nous nous sommes tournés vers la Maîtrise des Hauts-de-Seine, où l’accès à la musique était plus naturel.

**M. Grégoire François-Dainville.** Mon fils fait du solfège. Cela n’a jamais posé aucun problème et on lui a plusieurs fois donné la partition des morceaux qu’il apprenait à la Maîtrise pour qu’il la travaille à la maison. Ce n’est que notre expérience et nous respectons ce qui a été dit par d’autres personnes. Quand je parlais tout à l’heure de ressenti, c’était seulement du mien.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous entendons que les expériences malheureuses qui nous ont été rapportées ne sont heureusement pas une généralité à la Maîtrise

des Hauts-de-Seine. Il est rassurant d'apprendre que certains enfants s'y épanouissent et que tous ne sont pas aussi malheureux que ceux dont les témoignages nous sont parvenus.

\*

\* \*

### **78. Audition, ouverte à la presse, de Mme Béatrice Cattelain, M. Pierre Colliou et M. Damien Poirot, représentants du collectif « La Voix des parents de la Maîtrise des Hauts-de-Seine » (lundi 24 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous entamons notre dernière série d'auditions en recevant plusieurs parents d'enfants fréquentant la Maîtrise des Hauts-de-Seine, qui ont récemment formé le collectif « La Voix des parents de la Maîtrise des Hauts-de-Seine ». Ce dossier, révélé l'été dernier, a suscité beaucoup d'inquiétudes au sein de cette commission. Nous avons également entendu d'autres parents, membres de l'association nouvellement recréée à la suite des révélations sur les dysfonctionnements de la Maîtrise.

Je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Béatrice Cattelain, M. Pierre Colliou et M. Damien Poirot prêtent serment.)*

**M. Damien Poirot, représentant du collectif « La Voix des parents de la Maîtrise des Hauts-de-Seine ».** Notre collectif s'est constitué dès les premières révélations relatives aux plaintes déposées. Notre objectif n'est nullement de discréditer la pédagogie ni de nier les ressentis globalement positifs exprimés par les enfants et leurs parents, mais bien d'inciter les responsables à adopter une politique ambitieuse face aux situations de harcèlement. Jusqu'à la survenue de ces événements, j'étais un parent peu impliqué, me satisfaisant de voir ma fille épanouie, en dépit d'un manque manifeste de communication concernant les apprentissages et le fonctionnement interne de la Maîtrise.

Le mardi 9 juillet 2024, la parution d'un article dans *Le Canard enchaîné* a constitué un véritable électrochoc, déclenchant notre mobilisation collective, en l'absence, à cette date, de toute association de parents. Durant l'été, nous avons pris contact avec plusieurs responsables. J'ai échangé, pour ma part, avec Mme Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations au ministère de la culture, ainsi qu'avec M. Michel Haas et plusieurs collaborateurs de M. Georges Siffredi, au sein du département des Hauts-de-Seine.

Le président de la Maîtrise n'a, malgré tout, jamais exprimé publiquement la moindre forme de compassion à l'égard des plaignantes, que ce soit dans ses communications officielles ou en réunion. L'audit initié par la Maîtrise a d'ailleurs soigneusement éludé la question du harcèlement et aucune communication de crise n'a été mise en œuvre. Les groupes de travail promis à l'automne n'ont jamais vu le jour. Nos critiques formulées à l'égard de cet audit ont entraîné une rupture du dialogue avec Michel Haas, lequel ne répond plus à nos sollicitations depuis la réunion de restitution de l'audit du 20 janvier dernier.

**Mme Béatrice Cattelain, représentante du collectif « La Voix des parents de la Maîtrise des Hauts-de-Seine ».** Parent d'élève depuis septembre 2024, j'ai été frappée par l'absence totale de remise en question du fonctionnement de la Maîtrise à la suite de l'affaire Darchen. Je me suis donc naturellement tournée vers l'association de parents Passerelle-MHS,

récemment constituée, avant de réaliser que celle-ci se positionne avant tout comme un soutien à la gouvernance en place et ne permet aucunement l'expression de voix divergentes.

Lors d'une réunion en visioconférence organisée en février, j'ai mis en avant la nécessité d'un renouvellement au sein de l'équipe de direction. Il m'a été répondu en invoquant la présomption d'innocence et en qualifiant les témoignages recueillis de cas anciens et isolés, tandis que de nombreux parents louaient les qualités de l'équipe dirigeante. Pour ma part, je choisis de croire les personnes qui se sont exprimées et suis convaincue que de nombreuses autres victimes existent.

Mes tentatives pour alerter les autres parents quant à la nature et aux limites de l'association Passerelle-MHS ont été mal reçues. Cette situation m'a conduite à quitter cette structure pour rejoindre le collectif « La Voix des parents », qui garantit une véritable liberté de parole. Il est d'ailleurs important de souligner que Mme Le Prince-Ringuet a elle-même déclaré que la réactivation d'une association de parents faisait partie des mesures actées par le conseil d'administration de la Maîtrise.

**M. Pierre Colliou, représentant du collectif « La Voix des parents de la Maîtrise des Hauts-de-Seine ».** Je suis le père de deux filles scolarisées à la Maîtrise des Hauts-de-Seine depuis trois ans. Les révélations de juillet m'ont profondément interpellé, d'autant plus qu'elles faisaient écho à une expérience personnelle. J'ai en effet été moi-même destinataire d'une menace écrite de représailles, émise par la directrice adjointe à l'issue d'une discussion pourtant anodine. Bien que cet incident ait été écarté par le directeur, certains propos tenus à l'époque prennent aujourd'hui un tout autre sens, à la lumière des témoignages récemment publiés.

Fort de dix années d'engagement en tant que représentant de parents d'élèves dans l'enseignement public, où j'ai eu à gérer des situations de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel, j'ai rejoint le collectif dès le mois de juillet. Les réunions de septembre ont confirmé la nécessité d'une action déterminée. À la suite d'un échange par courrier électronique avec le président du conseil d'administration, j'ai été convié à un entretien avec la présidente d'honneur. Lors de cette réunion, qui s'est tenue le 16 décembre 2024, ont émergé des désaccords profonds sur plusieurs sujets, parmi lesquels la question de la diversité, la conduite du changement ou encore le rôle de l'association Passerelle-MHS. Une remise en cause explicite des plaintes a été formulée par la présidente, sans que la problématique des violences sexistes et sexuelles ne soit jamais abordée.

La situation s'est encore détériorée lors de l'audition du président du conseil d'administration et de la directrice adjointe, le 19 décembre 2024, au cours de laquelle plusieurs affirmations mensongères ont été avancées. Le 20 janvier 2025, lors de la restitution de l'audit, plusieurs questions ont été éludées par le président du conseil d'administration et certains propos tenus m'ont semblé particulièrement préoccupants.

L'audition par la commission d'enquête du président du conseil départemental, le 30 janvier, nous avait laissé entrevoir la possibilité de mesures fortes en cas d'absence de traitement des violences sexistes et sexuelles dans le cadre de l'audit. Pourtant, dès le 14 février, en séance publique à Nanterre, il est apparu que l'immobilisme l'emporterait.

**Mme Béatrice Cattelain.** Un système abusif se perpétue par l'opacité et par le silence de ceux qui devraient, au contraire, venir en aide aux victimes. À la Maîtrise, cette opacité se manifeste à la fois sur le plan externe et interne.

En externe, aucune information fiable ou actualisée n'est disponible concernant l'institution. En effet, ni les effectifs réels, ni le nombre de choristes ou de solistes, ni les productions annuelles, ni la répartition entre les représentations rémunératrices et celles réalisées bénévolement, ni les taux d'inclusion sociale ou de prise en compte du handicap, ni les modalités d'utilisation des fonds ne sont publiées. Le site internet se limite à un portrait élogieux de M. Darchen et les rapports annuels, validés chaque année par un commissaire aux comptes différent, demeurent très lacunaires. En 2023, ils faisaient état de 463 choristes, un chiffre très inférieur aux 650 régulièrement avancés.

En interne, le fonctionnement repose entièrement sur une seule personne. M. Darchen prend seul les décisions relatives aux admissions, à la progression des élèves, à la sélection des solistes ou à l'octroi d'autorisations d'absence. Aucun critère explicite n'est communiqué et aucune transparence n'existe. Ce mode de gouvernance autoritaire engendre une alternance marquée entre valorisation et mise à l'écart, entre responsabilisation et dénigrement, comme l'a décrit Mme Clémence Faber lors de la réunion du 16 décembre dernier. Un exemple, rapportée par une maman, illustre cette dynamique. Peu avant une représentation, alors que tous les enfants étaient costumés, trois d'entre eux ont été écartés arbitrairement, sans aucune explication. Les parents qui tentent de comprendre ou de contester ces décisions sont convoqués et parfois même menacés. Toutes les conditions sont ainsi réunies pour encourager le favoritisme et permettre les abus.

**M. Pierre Colliou.** Notre collectif, en voie d'affiliation à la Fédération nationale des associations de parents d'élèves de conservatoires et écoles de musique, de danse et de théâtre (FNAPEC), rassemble une quarantaine de parents représentant autant d'élèves dont la plupart ont signalé, depuis juillet dernier, des faits préoccupants.

Notre mission consiste à représenter les familles dans leur intérêt propre comme dans l'intérêt général, sans pour autant faire office de relais de la direction ou de la gouvernance de la Maîtrise. Nous encourageons les familles à ne pas céder aux injonctions, aux accusations, aux menaces, ni à la mise en avant de soutiens prestigieux. Nos objectifs, clairement énoncés, sont la mise en œuvre d'une enquête interne ou d'un complément d'audit intégrant les questions de violences sexistes et sexuelles (VSS) d'ici le mois de septembre, une réforme de la direction et de sa gouvernance et une normalisation du fonctionnement de la Maîtrise. Le maintien du *statu quo* porterait gravement préjudice aux inscriptions à venir. Nous interpellons les élus sur ce sujet car, le 30 janvier, il avait été affirmé que l'intégration des VSS dans l'audit constituait une condition au maintien des subventions. Or, le 14 février à Nanterre, cette exigence semblait avoir été oubliée.

Le département a versé plus de 1,6 million d'euros en 2023 et 2024. La ville de Boulogne, qui représente 20 % des effectifs, aurait annoncé qu'elle ne verserait plus aucune subvention en 2025. En l'absence d'enquête ou de réforme, nous attendons désormais de connaître la position du conseil départemental et des municipalités quant aux subventions à venir.

**M. Damien Poirot.** En tant que parents, notre démarche vise à trouver une issue favorable à cette situation. Dès le mois de juillet, le caractère systémique des dysfonctionnements est apparu clairement. Le témoignage de Béatrice Cattelain illustre combien s'aligner sur une association proche du pouvoir en place conduit à une impasse. Le déni des instances, la volonté manifeste d'étouffer la contestation et le dénigrement de cette commission comme des témoignages qui lui sont adressés ont conduit à une rupture totale de la confiance. Or, si celle-ci n'est pas restaurée, ni les partenaires ni les enfants ne reviendront.

Nous sommes critiqués pour avoir osé exprimer cette réalité, qui suscite de la peur. La peur de voir s'éroder un certain prestige, alors même que les partenaires artistiques s'éloignent les uns après les autres, et la peur du vide, si les personnes actuellement en place venaient à quitter leurs fonctions, alors que les tissus culturels boulonnais et alto-séquanais regorgent pourtant de talents.

Dans le cadre de vos travaux, nous souhaitons partager trois réflexions tirées de notre expérience.

La première concerne la question des référents. Dans une structure de petite taille telle que la Maîtrise, aucun salarié ne peut remplir ce rôle de manière indépendante, du fait du lien de subordination qui le lie à l'employeur. Le recours à des dispositifs tels que les Boîtes aux lettres Papillon est inopérant, à plus forte raison dans des locaux qui semblent entièrement placés sous vidéosurveillance.

La deuxième est relative aux conventions de subvention, qui n'intègrent pas systématiquement d'obligations relatives à la prévention et au traitement du harcèlement. L'instauration, par le législateur, d'une clause à caractère obligatoire, nous semblerait nécessaire.

Enfin, la labellisation des structures accueillant des mineurs pourrait inclure des exigences en matière de formation des personnels, de prévention des risques et d'accueil des enfants en situation de handicap.

Enfin, au-delà de ces éléments, nous soulevons la problématique des délais judiciaires, souvent trop longs pour permettre une réponse adaptée à la gravité des faits.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous vous remercions pour ce témoignage, qui contraste de manière significative avec celui que nous avons entendu la semaine dernière. Nous avons en effet écouté des parents affirmer que tout se déroulait pour le mieux, alors qu'il apparaît aujourd'hui clairement que la parole des victimes demeure largement négligée. Celle-ci semble d'abord soumise à un examen minutieux avant d'être ensuite relativisée, comme si elle devait s'effacer devant le prestige supposé de l'institution. Or, une institution qui maltraite des enfants ne saurait en aucun cas se targuer d'un quelconque prestige. Ce constat ne se limite pas à cette situation précise et vaut également pour d'autres commissions, y compris dans le cadre de l'enseignement privé.

Je souhaite à présent vous poser une première question : vos enfants ont-ils été eux-mêmes victimes de faits problématiques ? Comment avez-vous perçu les témoignages recueillis dans le cadre de cette commission et en quoi ont-ils, le cas échéant, modifié votre regard ? Certains d'entre vous ont évoqué brièvement cette dimension mais je souhaiterais que vous puissiez l'approfondir.

Je rappelle qu'une partie des auditions s'est tenue à huis clos et de manière anonyme afin de préserver l'anonymat et la sécurité des victimes.

**M. Damien Poirot.** Ma fille n'a pas été confrontée à ces problématiques. Mon étonnement est avant tout celui d'un citoyen. J'avais, auparavant, entendu des récits similaires dans le cadre d'enquêtes journalistiques et je m'étonnais alors de l'inaction des responsables. Aujourd'hui, je me retrouve personnellement confronté à cette réalité.

Nous sommes perçus comme des fauteurs de troubles alors que nous ne faisons que rendre compte de ce que nous observons. Les réactions hostiles que cela suscite à notre

encontre sont, à mes yeux, incompréhensibles. Mon engagement, je le précise, est exclusivement citoyen.

**M. Pierre Colliou.** Bien que ma fille n'ait pas été directement exposée aux faits évoqués, un autre incident s'est produit et cela ne m'a nullement surpris. Le fonctionnement opaque de l'institution crée un terreau propice aux dérives, avec une personnification extrême de la figure du directeur, l'impossibilité de remettre en question le moindre élément ou encore des repréailles exercées de manière rapide et systématique.

Sur la base d'une démarche structurée, nous avons mené des entretiens avec une trentaine de parents, en les interrogeant sur des thématiques précises : violences sexuelles, maltraitance, gestion du handicap, fonctionnement arbitraire, pressions ou encore rapport d'exclusivité imposé à la Maîtrise. Tous, sans exception, avaient plusieurs faits à rapporter.

À première vue, tout semble harmonieux, mais cette vitrine séduisante dissimule des réalités plus sombres, que seule une analyse approfondie permet de mettre au jour. Si nous ne pouvons interroger directement les enfants, nous pouvons néanmoins écouter ce qu'ont à dire leurs parents.

**Mme Béatrice Cattelain.** Ma fille, entrée à la Maîtrise en septembre, ne m'a signalé aucun problème. Je l'y ai inscrite en toute confiance, convaincue que le directeur avait été suspendu. Ce n'est que plus tard que j'ai découvert qu'il demeurerait en poste. Bien qu'il ait été répondu de manière rassurante à mes interrogations, j'ai considéré cette situation comme profondément intolérable.

Mon engagement, à l'instar de celui de plusieurs autres parents, relève avant tout d'une démarche citoyenne.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous avons consacré à la Maîtrise des Hauts-de-Seine un temps bien supérieur à celui initialement prévu, une nécessité au regard des révélations successives qui nous ont été transmises.

La semaine dernière, certains parents ont affirmé que tout se déroulait pour le mieux, tout en formulant paradoxalement diverses propositions d'évolution profonde. De nombreux témoignages, qu'ils soient publics ou anonymes, viennent conforter les vôtres.

L'absence totale de réaction institutionnelle demeure le fait le plus surprenant. En toute objectivité, le travail présenté comme un audit n'en est pas un. Il s'agit d'une simple enquête de satisfaction qui ne propose aucune analyse sérieuse et ne traite aucunement des violences. Ce déni est extrêmement préoccupant et il est de notre devoir de protéger les enfants qui, sans présumer des suites judiciaires qui seront données, risquent de subir de profonds traumatismes.

Je tiens à vous remercier pour votre prise de parole et pour le courage dont vous faites preuve. Contrairement à certains parents, qui ont choisi de ne pas témoigner, vous êtes ici et nous vous en savons gré.

Vous avez évoqué des propos particulièrement préoccupants tenus par le président du conseil d'administration. Pourriez-vous les expliciter davantage ?

**M. Pierre Colliou.** Le 20 janvier, lors de la réunion de restitution de l'audit, nous avons interrogé les responsables sur la possibilité d'un complément car, dès le 12 décembre, il nous avait été indiqué que l'audit était jugé perfectible et que les recommandations de la

commission seraient prises en compte. Finalement, il nous a été répondu qu'aucun complément n'était envisagé.

Au cours de cette même séance, des propos désobligeants ont été tenus à l'encontre du directeur de l'Opéra. Il nous a été affirmé que sa position n'était pas connue, ce qui contredit directement l'audition du 13 janvier. Il nous a également été suggéré, de manière à peine voilée, de saisir l'Assemblée nationale ou, plus radicalement, de quitter la Maîtrise. Nous n'avions, par ailleurs, reçu aucune information officielle concernant l'enquête en cours.

Ce que nous avons perçu, ce jour-là, c'est un déni total. D'ailleurs, les parents présents dans la salle ont vivement réagi à ces déclarations.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je tiens à vous remercier d'avoir clairement identifié les signaux faibles qui entourent toute situation de violence ou de harcèlement, que sont l'autoritarisme, la minimisation des faits, l'arbitraire, l'opacité ou encore l'impossibilité de remettre en cause le système. C'est précisément cet écosystème qui vise à marginaliser et à taire les violences sexuelles ou morales.

**M. Pierre Colliou.** Un élément qui revient souvent est la primauté absolue de la Maîtrise sur tout. À titre d'exemple, un enfant qui manque une répétition peut être exclu. Il n'existe aucune flexibilité et les parents sont toujours en position de demande vis-à-vis des personnes détentrices de l'autorité.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Je tiens à rappeler que la Maîtrise est une association largement financée.

Les parents en sont-ils adhérents ? Ont-ils accès au conseil d'administration ? Avant l'affaire Darchen, la gouvernance était-elle ouverte ?

**M. Damien Poirot.** Le fait que les parents ne soient pas membres adhérents de l'association constitue en effet un véritable problème. La présidente d'honneur nous a d'ailleurs indiqué que l'adhésion était facturée plusieurs centaines d'euros dans le but explicite de dissuader les parents d'y accéder.

Nous ignorons qui siège actuellement au sein du conseil d'administration et toute tentative d'y pénétrer se révèle vaine car les mécanismes d'accès sont verrouillés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez évoqué le courrier de Mme Leprince-Ringuet, adressé à la commission. Comment en avez-vous eu connaissance ?

Un autre témoin nous a lu le courrier adressé aux parents par les avocats de M. Darchen. L'avez-vous également reçu ?

**M. Pierre Colliou.** Ces deux documents nous ont effectivement été transmis par le président du conseil d'administration.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Contrairement à votre parole, les courriers d'avocats sont donc largement relayés.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le premier courrier, adressé en septembre, ne contenait pas le moindre mot ni la moindre expression d'empathie à l'égard des plaignantes.

Lors des différentes réunions, un quelconque dispositif de soutien à destination des enfants en souffrance a-t-il pu être évoqué ? Quant à l'audit tant vanté, était-il réellement accessible à tous ? Plusieurs parents affirment en effet n'avoir jamais été sollicités.

**M. Damien Poirot.** Dès le mois de juillet, j'ai indiqué à Michel Haas que la question ne résidait pas dans l'innocence ou la culpabilité de M. Darchen, mais bien dans la manière dont la crise était gérée.

Le courrier adressé aux parents dès le 9 août ne faisait aucune mention des plaignantes mais mettait en avant divers soutiens institutionnels, sans exprimer la moindre parole de compassion. Cela nous a profondément choqués.

Au cours des réunions, nous avons exprimé notre étonnement. Les propos tenus alors par la présidente d'honneur, qui remettent en cause des témoignages recueillis sous serment, m'ont profondément bouleversé.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Nous partageons pleinement ce sentiment. Certains témoignages étaient profondément bouleversants, à l'image de celui de ce jeune homme laissé seul dans un bus tandis que ses camarades visitaient la Grande Muraille de Chine. Nous sommes aujourd'hui profondément inquiets, à la fois de la remise en cause de nos travaux et des faits qui nous sont rapportés. La souffrance exprimée par ces jeunes est immense et ne peut être ignorée. Il est impératif que le financeur principal reprenne la main et assume ses responsabilités face à une situation aussi grave.

**M. Damien Poirot.** Nous sommes suspectés de vouloir provoquer la fermeture de la Maîtrise, ce qui n'est nullement notre intention. Le département investit massivement dans la culture et c'est une orientation que nous saluons. Mais même si la Maîtrise constitue, en soi, un outil remarquable, elle perd progressivement ses partenaires d'excellence. Ce n'est pas à nous qu'incombe la responsabilité de la rupture du partenariat avec l'Opéra de Paris, qui a agi en conscience, mû par des principes. Ses exigences rejoignent d'ailleurs les nôtres.

Ce n'est pas notre action ou celle de votre commission qui isole la Maîtrise, ce sont les choix de ses dirigeants car, sans ces partenariats majeurs, elle perd l'essentiel de son attrait. Si, l'année prochaine, aucun enfant ne s'inscrit, ce ne sera en aucun cas le fruit de notre mobilisation.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous rejoins, c'est précisément en affrontant les difficultés qu'une institution peut se préserver et conserver ou renouveler ses partenariats.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Le temps du déni est révolu et je me fais le relais des propos tenus ici par le directeur de l'Opéra sur la tolérance zéro et l'accompagnement maximum.

Avez-vous entendu des propos dénigrant notre commission ?

**Mme Béatrice Cattelain.** C'est en effet le discours général de ceux qui soutiennent l'actuelle direction et affirment que votre commission est à charge.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Si nous posons des questions, c'est précisément parce qu'il existe des problèmes et des témoignages. Plus nous approfondissons notre démarche, plus les dysfonctionnements apparaissent nombreux et structurels.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** La gouvernance doit être transformée car son opacité et son autoritarisme sont le terreau des violences. L'écosystème dans son ensemble doit également réagir car le travail ne s'arrête pas avec la commission.

**M. Damien Poirot.** Sans volonté politique, aucune action concrète ne peut émerger. Lorsque l'ensemble de l'écosystème demeure immobile, l'impulsion doit venir d'en haut. Nous avons besoin de véritables mesures, structurelles et contraignantes, imposées par l'autorité publique. Faute de cela, nous restons enfermés dans une impasse.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Nous espérons que le rapport à venir vous aidera. Concernant les parents dans le déni, nous savons combien il peut être difficile de regarder en face une situation problématique mais il s'agit d'une responsabilité qui incombe aux adultes.

\*

\* \*

### **79. Audition, ouverte à la presse, de Mme Agathe Pujol, comédienne (lundi 24 mars 2025)**

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pour la toute dernière audition de cette commission d'enquête, nous accueillons Mme Agathe Pujol. Vous avez occupé plusieurs fonctions au cours de votre carrière au théâtre, à la fois sur le devant de la scène, comme comédienne, mais aussi en coulisses, comme technicienne. C'est de cette carrière que vous voulez nous parler et des violences qui ont pu la jalonner. Je vous en remercie infiniment, car je sais que venir témoigner devant notre commission n'est pas simple.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant notamment. Votre témoignage compte beaucoup pour nous : sachez que vous serez ici écoutée et entendue.

Il ne nous est pas permis d'investiguer les faits faisant l'objet d'une instruction judiciaire, aussi laisserons-nous de côté ceux relatifs à Philippe Caubère, sur lesquels vous vous êtes par ailleurs déjà exprimée publiquement.

Avant de vous laisser la parole, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(Mme Agathe Pujol prête serment.)*

**Mme Agathe Pujol, comédienne.** Tout d'abord, je dois préciser que je devrai citer Philippe Caubère car il est très lié à mon parcours, mais je n'entrerai pas dans les détails.

Je me présente devant vous aujourd'hui et je sais que lorsque je lirai le texte que j'ai écrit, mon émotion sera intense car les mauvaises expériences dont j'ai à vous parler sont très nombreuses. J'ai finalement appris à vivre avec la peur. C'est la première fois que j'expose à des personnes d'autorité des faits que j'ai pourtant souvent évoqués et dont les souvenirs me font encore beaucoup de mal. Je suis obligée, pour moi-même et pour d'autres personnes

vulnérables qui ont subi de mauvais traitements en ma présence, d'en passer par là pour avancer. Je dois m'y replonger pour pouvoir enfin me soulager du poids que représentent ces événements passés dans ma vie au quotidien.

Le théâtre a été, très jeune, une passion évidente : de ce que je ressentais de ma personnalité, elle semblait s'y prêter, car j'ai une sensibilité à fleur de peau et une extrême timidité qui m'a poussée à apprécier le fait de jouer des rôles. Mon véritable parcours théâtral a commencé en 2008 dans un lycée prestigieux, moi qui venais d'une zone d'éducation prioritaire, à la Grange-aux-Belles, dans le 10<sup>e</sup> arrondissement de Paris. J'ai intégré l'option théâtre du lycée Victor-Hugo, dans le 3<sup>e</sup> arrondissement, à deux pas de la place des Vosges. J'ai toujours eu du mal à m'intégrer au cours de ma scolarité et j'ai souvent fait les frais de harcèlements dans le milieu scolaire, et ce depuis toute petite, à une époque où le harcèlement n'avait pas encore de nom. J'avais alors l'espoir d'apprendre la vie à travers des textes dans lesquels je me suis toujours réfugiée pour fuir la dureté et les épreuves de l'enfance et me préparer à affronter l'âge adulte, que j'espérais plus clément.

Le Marais, quartier où se trouvait mon lycée, possède une histoire importante. J'ai pu apprendre Sartre, l'existentialisme, la Nouvelle Vague, *Pierrot le Fou*, le philosophe Alain et, surtout, 1968. En 2008, on célébrait les quarante ans de Mai 68. Cette année-là, j'entrais au lycée où je voulais étudier le théâtre avec des personnes impliquées dans le milieu culturel, dans lequel j'aspirais à travailler. Mon parcours est riche tout autant que complexe puisqu'à partir du moment où j'ai étudié le théâtre, je ne l'ai plus jamais quitté.

Pour mon baccalauréat, passé en 2011 et dont la spécialité « théâtre » était sanctionnée d'un coefficient 8, nous avons étudié *Agamemnon*, une tragédie du Théâtre du Soleil et la pièce *Les Naufragés du fol espoir*, qui se jouait également cette saison-là au Soleil.

Le Théâtre du Soleil, nous en parlions très souvent en cours comme d'un lieu de valeur et d'excellence, de grandes exigences, de liberté et de création unique au monde. J'étais impatiente de voir ce que c'était en vrai. J'étais une adolescente renfermée, triste et seule ; j'avais des amis mais j'étais très isolée parce que très timide et en état de vulnérabilité. J'y suis allée pour la première fois le 6 mars 2010, j'avais 16 ans.

Un comédien, âgé de 39 ans à l'époque, s'est montré charmant dès la première fois où j'ai découvert ce lieu très fort sensoriellement : le décor, le bruit, les costumes, les lumières, et la façon dont il me regardait pendant le salut à la fin de la pièce, comme s'il me voyait à travers la foule. J'ai eu l'impression d'être spéciale et de trouver enfin ma place après avoir été éblouie par le spectacle. Ce comédien, je le recroiserai plus tard en revenant voir le spectacle et compte tenu de son attention à mon égard, renfermée et jeune, je lui ai écrit, pensant être enfin comprise, et pensant aussi que c'était là où je voulais être, pour faire de l'art exigeant. Je lui ai demandé comment travailler au Théâtre du Soleil, mon rêve, et il m'a fixé des rendez-vous à Montmartre, non loin de là où il habitait. Il m'a tout de suite parlé de la manière dont il pouvait m'y aider.

Un jour je devrai me rendre au Théâtre du Soleil et me mettre sur la liste d'attente du spectacle. Il me disait qu'au vu de « mon grand talent d'écriture », il ferait le reste. J'y suis allée, il m'a prise par la main et accompagnée à la cuisine pour couper et laver des légumes. C'est ainsi que mon initiation au théâtre a commencé : j'ai travaillé gratuitement pour eux et, en échange, je pouvais assister au spectacle. Je pensais que tout cela me faisait du bien, mais en réalité, les conditions y étaient très dures et l'atmosphère qui y régnait oppressante, passé la beauté de l'endroit. Nous sommes en dehors de Paris, au milieu de la forêt et nous fonctionnons en vase clos. On incitait ceux qui « aident » à accomplir un travail acharné et très bien fait, sous peine d'être écartés. J'ai assisté au renvoi de « bénévoles » qui attendaient

désespérément une place fixe et rémunérée qui n'arrivait pas. Le Théâtre du Soleil considérait que ce n'était pas du travail, mais une aide. On me l'a souvent répété : « Tu ne travailles pas ici, tu aides. ». J'étais mineure et j'y ai passé près de deux ans. J'ai travaillé gratuitement au service de la restauration, à la cuisine, à la plonge et pour des spectacles plus confidentiels de vieux acteurs du Soleil. Je ne savais rien de ce monde. Je me suis laissé porter et j'ai fait confiance. On me disait qu'il me fallait faire mes preuves, qu'à un moment quelqu'un manquerait peut-être et qu'on aurait besoin de moi sur scène. Il me fallait rester alerte car cela pouvait se produire à tout moment.

À 16 ans, on est passionnée et naïve. On croit tout ce qu'on nous dit. On croit la mythologie des autres, surtout quand ils sont plus âgés et que notre identité n'est pas tout à fait faite. J'ai longtemps été aveuglée par ce système. Y étant entrée très jeune, je ne connaissais pas les limites qu'imposent les lois du travail et l'encadrement dû au travail des mineurs. À 16, 17 et 18 ans, quand l'école est difficile à vivre, on cherche une échappatoire. Si j'avais su. On viole d'abord le cerveau avant le corps.

À 17 ans, j'ai rencontré Philippe Caubère, le génie charismatique du Théâtre du Soleil. Je l'ai subi plus de onze années, à devoir vivre ce qu'il appelait une « histoire d'amour ». Cette « histoire d'amour », depuis que je suis obligée de m'y replonger à partir des preuves matérielles qu'il me reste, c'est une nouvelle torture. Malheureusement, tout le monde savait tout, y compris dans mon lycée. Mais voilà, ça ne les concernait pas, mon décrochage était uniquement dû à ma personnalité récalcitrante et ils ne prévenaient pas ma famille de mes très nombreuses absences. À l'époque, le pourcentage de réussite au bac dans mon lycée était très important aux yeux de la direction et il m'a d'abord été conseillé de ne pas passer l'examen pour ne pas en « fausser » les très bons résultats, compte tenu de mes notes scolaires très moyennes et de mes nombreuses absences dues au fait que je n'allais plus au lycée pour « aider » le Soleil.

J'ai découvert dès la première semaine passée dans les cuisines du Soleil que je n'étais pas la seule mineure bénévole et que l'homme de 39 ans charmait d'autres jeunes filles. Il y en avait quatre dont je me souviens très bien et d'autres que j'ai oubliées. L'une d'elles était plus jeune que moi ; elle était dans le même lycée et beaucoup de rumeurs couraient dans les couloirs sur elle et l'acteur de 39 ans.

Cette première expérience en immersion totale dans le théâtre, pour moi, une jeune fille jamais sortie de chez elle, a transformé ma vie. Malheureusement, elle l'a transformée en film pornographique, en destin de fille de mauvaise vie. Comme marquée au fer rouge par les tortures qu'elle s'est laissée infliger. Chose que je ne pouvais imaginer lorsque je lisais *Dom Juan*, *La Mouette*, *Une maison de poupée*. Pourtant, il ne s'agissait que de cela : des personnages de femmes souffrantes et délirantes, se débattant contre le sort.

Les actrices, elles, sont poussées à bout dans la vraie vie pour être les plus aptes à travailler l'expérience « sacrée » du théâtre. J'apprends aujourd'hui par ma propre expérience loin de mon milieu d'origine que c'est faux, que c'est un mythe. Au contraire, notre souffrance, utilisée à mauvais escient et par une personne néfaste, peut causer des dégâts irréversibles sur des gens sensibles que sont, par définition, la plupart des artistes : malheureusement pour eux, cela finit souvent mal.

Au Théâtre du Soleil, j'ai appris les messes basses, les manipulations constantes, le masochisme suggéré, le « diviser pour mieux régner », les addictions diverses, la sexualité imposée. Je n'en avais pas conscience en ces termes, mais plus je le fréquentais, plus ma dépression était présente et moins je pouvais défendre mes limites, dont je ne pouvais avoir connaissance puisque je débutais, mineure, dans un nouveau lieu « professionnel ». J'ai appris

à fumer pour faire comme les autres et j'ai aussi appris à boire, car, si nous n'avions pas de salaire, le bar, lui, était ouvert à tous, sans surveillance ni limite d'âge.

Les hommes qui travaillaient au Soleil nous apprenaient que le secret était excitant et favorisait leur désir et leur attirance. Ils faisaient peser sur nous une pression sexuelle constante que nous ne comprenions pas ou mal. Ils exacerbaient la rivalité entre nous, parlant de nos corps, comparant particulièrement nos poitrines et nous appelant « mon bébé », « mon ange », « ma chérie ».

Quelle place occupions-nous ? Je commence à le comprendre, quinze ans après.

J'ai été victime, mineure, d'une tentative de viol d'un autre comédien du Soleil, dans la nuit du 31 décembre 2010, dont beaucoup furent témoins et m'ont reproché ma conduite à risque. J'ai dit non, c'était une des premières fois qu'un homme me touchait, j'étais ivre, une de mes premières fois aussi avec l'alcool et j'ai trouvé la force de le repousser tout de même. J'en ai parlé à Philippe Caubère, rencontré deux mois plus tôt. Lui-même pilier du Théâtre du Soleil en exil, il m'a dit de ne pas en parler, que cela n'était rien, qu'on ne mourait pas de ça. C'est ainsi que, peu à peu, on laisse tomber. On ne sait plus se défendre, car ce qui nous paraissait terrible nous a été renvoyé comme banal et surtout à taire fermement. Il n'est pas question de parler. Ce qui se passe dans la famille reste dans la famille.

J'y suis restée longtemps accrochée. L'une de mes dernières expériences avec le Soleil date d'octobre 2022 : le stage d'Ariane Mnouchkine à Amiens sur la transmission et les manifestations où j'« aidais » durant ce qu'on appelle, au théâtre, la « parade », avec la grande marionnette de la justice ensanglantée, transportée pour l'occasion à travers les rues. J'ai l'habitude des manifestations avec le Soleil : ma première concernait la réforme des retraites, en octobre 2010. C'est à cette époque qu'Ariane Mnouchkine a appris que je connaissais Philippe Caubère. Il a insisté lourdement pour que j'annonce sa venue à Charles-Henri Bradier, l'assistant d'Ariane Mnouchkine. Je ne savais pas à l'époque qu'à partir de là, chacune de mes relations serait biaisée.

Je ne suis pas encore prête à raconter les événements les plus récents. C'est encore trop complexe et trop douloureux. Et il me reste tant à dire encore.

À la suite de ces premières expériences traumatisantes, mon propre jugement n'a jamais retrouvé un équilibre pour espérer vivre une vie sentimentale et professionnelle sereine. Je suis tombée pendant des années dans les mêmes pièges. J'ai subi des choses dépassant l'entendement, avec la somatisation et les douleurs chroniques et inexplicables qui les accompagnent. Aujourd'hui, je le sais. À l'époque, tout mon environnement me disait que c'était la vie, que c'était dans ma tête, que tout le monde était passé par là. Alors, d'expérience professionnelle en expérience professionnelle, j'étais toujours en proie à des remarques et à des comportements sexistes.

Après mes études, j'ai passé un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) d'accessoiriste. J'ai fait des deux stages. Tout d'abord au Moulin rouge, en tant qu'habilleuse et couturière. J'ai été appelée à maintes reprises « ma petite chérie » et je devais subir des remarques sexistes sur mon intimité. Par exemple, pour aller aux toilettes, il fallait que je précise mon envie : « Pourquoi tu y vas ? » À quoi je m'en sortais en répondant : « Pour faire ce qu'on fait aux toilettes ». Je me suis fait renvoyer car, à force, je n'ai pas supporté les remontrances journalières de mon chef de stage, avec lequel je n'étais pas censée avoir d'interaction. Il ne me voyait que quelques minutes par jour sur le terrain, mais il me recevait en entretien privé dans son bureau, où il me tenait des propos humiliants. J'étais stagiaire. J'ai alarmé mes professeurs du lycée professionnel des métiers du bois Léonard-de-Vinci, mais

personne ne m'a écoutée. Ensuite, il y a eu le Théâtre de la Colline. J'ai rencontré un ébéniste dans les ateliers de décor, dont la manière de travailler le bois était fascinante. Il m'a appris le calme et la mesure que demande ce métier dangereux. Il m'a appris à travailler le bois. Sans souffrance. Sans suffisance. Il est mort peu de temps après mon stage d'une maladie due à son métier. Il s'appelait François et c'est l'un des rares hommes qui m'a fait comprendre que l'apprentissage ne passait pas par la souffrance.

Par la suite, Philippe Caubère, qui savait tout de mes activités, a travaillé avec un décorateur en chef de l'équipe de la Colline sur l'un de ses décors personnels, celui de *Marsiho*. Il a profité des ateliers dans lesquels j'avais travaillé et de leurs tarifs compétitifs. C'est moi qui les ai mis en contact. Philippe aimait bien profiter de mon carnet d'adresses. Cela faussait chacune de mes relations professionnelles, qu'elles viennent de lui ou de mon parcours personnel, et ce depuis mes 17 ans.

Je n'ai pas pu continuer l'école de menuiserie. Mes professeurs y étaient peu pédagogues et s'ils ne soutenaient jamais leurs élèves face à l'adversité du monde du travail, ils savaient nous dissuader de parler et ils ne se risquaient pas à prendre parti sur des « petites histoires sans importance » avec des entreprises du spectacle. On me disait que j'allais finir par oublier, mais je n'ai pas oublié.

Dans la même période, il y a eu la bonne expérience d'une compagnie amateur, avec laquelle j'ai joué dans les locaux d'une école de théâtre : Les Enfants terribles. J'avais 18 ans, je jouais Nina dans *La Mouette*. Philippe Caubère vint m'y voir jouer avec l'une de ses deux femmes, Clémence Massart. Il m'a déclarée « prodigieuse » devant tout le monde, mais quand je lui ai demandé pourquoi, il m'a répondu d'être plus humble. À ce moment-là, il a rencontré le directeur de l'école des Enfants terribles, Jean-Bernard Feitussi, qui lui a fébrilement témoigné son admiration, heureux de la surprise de cette rencontre avec le monument du théâtre, Molière.

J'ai intégré ensuite cette même école, directement en deuxième année, à 20 ans. J'y ai découvert un monde puéril et un harcèlement compétitif induit, permanent et tacite, mais aussi des jugements, des clans, des dragues forcées, des jalousies exacerbées et une excitation provoquée et suscitée. La même chose qu'ailleurs finalement. Le nombre de filles était bien supérieur à celui des garçons – il n'y en avait qu'un dans ma classe en troisième année. À l'école, on nous conseillait de rester belle, de mincir, de ne pas faire notre mijaurée, de ne pas être pudique ni prude si l'on voulait faire ce métier. Alors, on nous citait les grands noms de cette école qui avaient réussi, sans spécifier que ces actrices ne le devaient pas à l'apprentissage tyrannique et toxique qui y régnait. Un très grand nombre de filles ont été draguées par ce directeur. J'ai réussi à le maintenir à distance assez longtemps, mais d'autres non. Des professeurs couchaient également avec les élèves et cela finissait par se savoir. Les filles étaient toujours stigmatisées et on étouffait chaque affaire. Il n'y avait rien à voir, personne ne voulait s'en émouvoir. C'était aussi le cas du harcèlement que certains d'entre nous subissaient. J'ai alerté – avec l'habitude, cela vient tout seul – les professeures, mais elles ne voulaient pas s'y confronter. J'ai quitté le projet. Mon rôle et la création ne me convenaient pas et je ne trouvais plus assez de plaisir dans une école que je payais.

J'étais ouvreuse à côté. Je vivais théâtre. Je subissais aussi la difficulté des petits employés que l'on maltraite à loisir, quitte à défier chaque jour les lois du travail. Je n'oublie pas ce qu'on nous disait si souvent : « Si tu n'es pas contente, il y en a 100 derrière la porte qui rêvent de ton poste ». Mes premiers postes d'ouvreuse, c'est moi qui les ai trouvés. J'ai eu plusieurs expériences professionnelles et occupé des postes très variés.

Philippe m'a fait entrer à Édouard VII, un théâtre proche de celui de l'Athénée où il jouait et où je travaillais également, ainsi que ses deux femmes, Véronique Coquet et Clémence Massart, et où Anthéa Sogno venait souvent. Anthéa Sogno est l'une des anciennes maîtresses de Philippe : elle possède deux théâtres et fait partie du « clan Caubère ».

Il lui fallait toujours nous avoir toutes à proximité, en cas de besoin, ce qui était, pour ma part, le cas en permanence. J'arrivais en renfort de chacun des membres de sa famille et de sa compagnie, dans laquelle j'ai été engagée comme libraire en 2015, comme « militante pour son œuvre » ou comme femme à tout faire. Je sentais une pression omniprésente, des mauvaises rumeurs, le regard de la profession, leur comportement. Tout était trop lourd et inexplicable à l'époque. C'est inexplicable quand on le subit, quand on est toujours sur le qui-vive et qu'on n'a plus la présence d'esprit nécessaire à la réflexion, car on est trop phagocytée.

Puis 2018 arrive. Philippe est accusé de viol par Solveig Halloin. Et là, ma vie a basculé dans un autre extrême. Je suis presque chassée, alors que je travaillais pour leur entreprise, La Comédie nouvelle. Je ne suis pas reprise. Dans mon travail au Théâtre Édouard VII, je subis un harcèlement très violent : je préviens la direction, j'ai des rendez-vous, mais je ne suis pas renouvelée, pas plus que l'employé qui me harcelait. J'ai fait plusieurs crises de panique sur ce lieu de travail et je me suis retrouvée un soir aux urgences, ne pouvant plus bouger, tant l'ambiance ne sciait les nerfs. Lorsque le harcèlement a atteint son paroxysme, notre supérieure de l'époque m'a reproché ma maigreur comme un signe de culpabilité. Selon elle, cela prouvait que c'était moi qui harcelais toute une équipe.

J'ai très vite retrouvé du travail, au Théâtre Antoine. J'y ai travaillé un certain temps et tout se passait relativement bien, mais un attaché de presse faisait preuve de la plus grande grossièreté et draguait toutes les ouvreuses sans que personne n'ose réagir. Il était très virulent avec celles qui l'éconduisaient et faisait régner une forme de mal-être palpable quand il était là. Nous étions livrées à nous-mêmes, sans direction valable, alors que nous étions une équipe très jeune et soucieuse de mériter sa place.

Après, c'est un peu la même histoire, mais cette fois je ne me suis pas laissé harceler longtemps, parce que j'étais un bon élément et que j'inspirais confiance. Comme je ne connaissais personne dans cette équipe, il y avait moins de rumeurs à mon sujet. Je me suis rendu compte que des femmes plus âgées et plus précaires que moi ainsi que de très jeunes filles étaient harcelées par la cheffe des ouvreuses, qui faisait la loi d'une manière peu professionnelle et abusive. J'ai prévenu la direction, on m'a reçue. J'ai demandé plusieurs réunions avec l'équipe, mais je n'ai pas reçu de nouvelles et je n'ai pas été renouvelée. Dans le même temps, l'équipe a été « nettoyée » de beaucoup de femmes, notamment jeunes, sans motif, alors qu'elles étaient parfois dans les murs depuis plusieurs années, voire une décennie.

C'est cela, le monde du spectacle, l'usine à rêves. Je pourrais raconter tant d'autres choses, mais c'est déjà si long et éprouvant, et je me dois de synthétiser.

Chacun de mes agresseurs, et il y en a eu un certain nombre, agissait de la même manière. Malheureusement, lorsque l'on vit des violences aussi fréquemment, au bout d'un moment, on finit, comme les autres, par trouver cela normal et, par conséquent, à le revivre indéfiniment. On l'a vécu et d'autres en sont victimes. Parfois, les victimes deviennent les bourreaux et il n'est pas rare, loin de là, que mes agresseurs – dont Philippe Caubère et l'homme de 39 ans – se confient à moi, leur proie, sur le fait d'avoir été initiés, enfants, à des pratiques sexuelles. Je suis effarée par la connaissance et les nombreux souvenirs traumatiques que je dois supporter au quotidien – et que doivent supporter, je le sais, beaucoup de gens essayant de vivre de ce métier. On prend leur temps, leur énergie et cela dépasse très souvent les limites du droit du travail ou de l'humain.

C'est ce que l'on appelle un « métier passion ». On donne nos heures, notre corps, notre voix sans attendre en retour, c'est de cela qu'il s'agit. Et si ce n'était que cela, mais on nous préfère en plus modestes face aux œuvres et taiseux face aux actes. Pour être citoyens du monde du théâtre, comme on dit au Soleil, il faut suivre les doctrines des grands maîtres sans sourciller, sans réfléchir, sans penser, sans faire de vagues et sans se plaindre de ce qui semble se produire sans que nous l'ayons compris, ni provoqué.

Je sais à présent qu'une jeune femme de 17 ans ne rêve pas à l'horreur qui a suivi dans ma vie. Il faut aller de l'avant et la personne que je suis aujourd'hui n'accepterait plus ce qui lui a été imposé quand elle était encore vulnérable, donc une proie facile. Que ce n'est pas parce que des hommes plus âgés fantasment sur notre maturité, malgré notre adolescence, que nous ne sommes pas victimes de leurs manœuvres et de leurs humiliations. Que l'art n'est pas forcément la sexualité d'une jeune femme pubère et encore moins prépubère. Qu'elle peut aussi passer par le savoir et l'apprentissage d'un métier, par la transmission de connaissances désintéressée et non par une sexualité imposée à un âge de découverte de soi et de malléabilité par des adultes, par définition, plus au fait des limites imposées par la loi.

Je ne veux plus me sentir dépossédée de mon histoire. C'est la seule chose que j'aie et qui m'aide chaque jour à me lever le matin sans penser que je n'arriverai pas à vivre. Je sais que j'ai fait du chemin pour arriver devant vous, grâce à ma procédure mais aussi à l'aide et à l'écoute qualitative dont je bénéficie, malgré mon malheur, depuis que j'ai porté plainte en octobre 2023. Je me sens à même de parler de ces choses, aussi difficiles soient-elles à entendre et aussi brisée que ma vie puisse l'être après tout cela. Je suis heureuse de pouvoir enfin avancer, après ces années difficiles à devoir supporter les intimidations et le bannissement discret mais destructeur du milieu professionnel auquel j'appartenais.

Je voudrais dédier cette audition à des gens que j'ai aimés dans le théâtre et qui ne sont malheureusement plus parmi nous, et dont je ne peux que déplorer profondément l'absence : Delphine, Gérard, François et Laurens, je pense toujours à vous et je déplore de ne pas avoir pu vous dire au revoir, tout comme je déplore les circonstances incompréhensibles de vos disparitions respectives.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je vous remercie pour ce long propos, riche et dense. Votre témoignage met en lumière une récurrence de violences et d'abus de vulnérabilité. Ce qui me frappe, c'est d'ailleurs qu'on vous a fait croire que vous n'étiez pas vulnérable, alors que vous l'étiez. On voulait vous faire croire que c'était votre maturité qui les faisait fantasmer, mais c'est bien votre adolescence qui les intéressait : ils ont opéré ce retournement dans votre esprit pour vous faire accepter les violences que vous subissiez. Ils savaient bien sûr parfaitement que vous étiez adolescente et c'est de cela qu'ils voulaient abuser. Votre maturité a été utilisée pour vous faire croire que vous étiez apte à subir leurs actes, alors que ce n'était évidemment pas le cas.

Vous avez décrit un système fondé sur la précarité économique et des abus allant du harcèlement jusqu'au viol. Diriez-vous qu'il y avait un écosystème complaisant vis-à-vis de ces violences ? Comment qualifieriez-vous l'attitude des personnes indirectement responsables des actes que vous avez subis ?

**Mme Agathe Pujol.** Au Théâtre du Soleil, les ego sont très présents et les gens sont montés les uns contre les autres. Je ne sais pas si vous connaissez le principe. Tout le monde touche plus ou moins la même rémunération, mais les choses sont en fait plus compliquées que cela, si bien que l'atmosphère est extrêmement tendue et oppressante. Personne n'a confiance en personne. Tout le monde sait que tout le monde parle, mais nous ne sommes pas censés savoir ce que nous savons sur les autres. On sait des choses sur certains ; certains savent

des choses sur nous. L'atmosphère était donc particulièrement lourde, surtout pour l'adolescente que j'étais et pour les amis du même âge que j'avais. Démarrer dans un tel environnement pipe d'ailleurs les dés car, au fond, on s'habitue à marcher sur des œufs et à ne pas savoir quelle est sa place.

J'ajoute qu'il y avait aussi une atmosphère de défi, en l'occurrence d'être à la hauteur de l'institution, car c'est un théâtre subventionné et qui plus est reconnu comme un grand théâtre français. Cela relève presque de la mythologie. On craint certaines choses et on doit être à la hauteur de cet endroit auquel on a la chance d'appartenir en tant que bénévole ou en tant qu'acteur. Et comme je le disais, même si tout le monde est payé pareil, il existe d'énormes inégalités et un grand favoritisme. Le fonctionnement y est très complexe et le comprendre, surtout quand on le découvre à 17 ans et avec naïveté, est impossible.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Par exemple, quand vous disiez que les adolescents avaient accès au bar, tout le monde le savait ?

**Mme Agathe Pujol.** Oui. Il y avait des dérives addictives et des dérives sexuelles, même si à l'époque on ne les voyait pas comme telles, j'avais même l'impression que nous étions un peu là pour ça.

Je rappelle que le Théâtre du Soleil se situe au milieu du bois de Vincennes, ce qui peut être assez dangereux. Il est arrivé plusieurs fois que des jeunes femmes se fassent agresser en faisant du stop. Quand elles arrivaient en pleurs au théâtre, Ariane Mnouchkine faisait des réunions de compagnie lors desquelles elle demandait aux acteurs de nous raccompagner. Sauf que ces acteurs...

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Étaient eux-mêmes...

**Mme Agathe Pujol.** C'est cela. Et il fallait toujours étouffer l'affaire. C'était toujours une catastrophe quand un tel débordement, pour dire les choses ainsi, survenait. Le théâtre est loin du métro. On n'expliquait pas aux jeunes filles comment venir, seulement aux acteurs comment récupérer le coup ensuite.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** À mon tour, je vous remercie pour votre témoignage, qui est le dernier que nous entendons au cours de cette commission d'enquête. Ce que vous avez subi est terrible et le récit que vous en faites est poignant. Il m'apparaît aussi un concentré de beaucoup d'éléments que nous avons vus, que nous essayons d'objectiver et auxquels nous cherchons à répondre.

Vous avez dit que vous espériez l'âge adulte « plus clément ». Cette très belle phrase décrit un phénomène récurrent. Nous avons en effet rencontré de nombreuses actrices qui, jeunes, ont embrassé les métiers du théâtre ou du cinéma par passion, mais aussi par besoin, étant animées de cette puissance viscérale que nous avons ressentie dans votre témoignage. Vous avez parlé d'utilisation de la souffrance ; de la même manière, Anna Mouglalis a parlé de « vulnérabilité charismatique ». J'y insiste : votre histoire, sur laquelle nous ne pouvons revenir en détail car une affaire judiciaire est en cours, dit beaucoup des abus de cette vulnérabilité charismatique que certains auteurs ont suscitée chez des victimes et qui est terrible.

Dans l'objectif d'améliorer les choses, j'aimerais savoir si vous avez été accompagnée quand vous avez décidé de dire « stop » et de pousser la porte d'un commissariat ou d'une gendarmerie. Si non, auriez-vous préféré l'être ? Plus généralement, comment pouvons-nous améliorer l'accompagnement des plaignantes dans ce moment si difficile ? Je

pose cette question, car nous examinerons la semaine prochaine la proposition de loi visant à modifier la définition pénale du viol et des agressions sexuelles, et je crois que nous ne travaillons pas assez sur l'accompagnement. Comment améliorer le parcours judiciaire, qui est lourd, douloureux et qui replonge parfois la victime dans des difficultés compréhensibles ?

**Mme Agathe Pujol.** C'est une excellente question, sur laquelle je m'interroge énormément. J'ai la chance d'avoir trouvé les bonnes personnes, mais cela m'a pris deux ans.

En 2022, quand la police est venue me chercher pour que je témoigne à propos de l'affaire en cours, j'ai été très mal reçue. Personne ne m'a demandé si j'avais envie de témoigner. On m'a simplement dit de venir et que j'aurais dû connaître mes droits. On m'a gardée très longtemps ; c'était la première fois que je parlais de ces choses assez terribles. Je m'apprêtais à fêter mes 30 ans et j'ai dit à la police que je n'avais pas envie de me plonger dans cette affaire pour le moment. J'ai néanmoins ressenti une pression monumentale sur mes épaules. Les vacances d'été approchaient et la personne qui m'interrogeait voulait apparemment que le dossier avance. Il m'a fallu cinq mois pour me décider à revenir. J'ai compris que maintenant que j'avais commencé à parler, je ne pourrais plus m'arrêter, car ces pensées étaient omniprésentes dans ma vie.

Je passe ma vie à repenser à mon parcours, qui est assez long et dense, et ce n'est jamais quelque chose d'agréable. Depuis le moment où j'ai pris la décision d'aller voir la police, tout s'est actionné pour moi. Toutes les associations que j'ai rencontrées n'ont pas été capables de m'aider, mais j'ai fini par trouver des gens qui l'ont été, notamment dans le milieu médical, ce qui était très important, et qui avaient des réponses sur le parcours des victimes, qui est nouveau.

Je pensais qu'il y avait des aides pour les femmes dans ma situation, mais je me suis rendu compte que mes interlocuteurs étaient encore très démunis. Il est désormais admis qu'une femme victime d'agression sexuelle et conjugale doit être écoutée, mais au-delà de cette écoute, je me suis fréquemment retrouvée face à des personnes qui n'avaient pas de solution et qui ne savaient pas m'aiguiller. C'est une violence de plus que de devoir faire ce parcours seule, sans orientation. Il y a beaucoup de numéros, beaucoup de monde à l'écoute, mais les solutions sont surtout venues lorsque des gens sont allés à ma rencontre, parce que j'ai eu la chance d'aller au bout.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Vous avez donc d'abord été entendue comme témoin, puis vous êtes allée porter plainte. Avez-vous été accompagnée par un avocat ou une avocate pour préparer et déposer la plainte, ou l'avez-vous fait avec votre seule force ?

**Mme Agathe Pujol.** Les deux fois où j'ai été interrogée par la police, j'y suis allée sans avocate. J'ai eu la chance d'en rencontrer une, maître Lassalle, à qui j'ai pu exposer mon affaire et avec qui les choses se sont faites naturellement, mais nous n'avons rien préparé ensemble. La police m'a recontactée le lendemain de mon premier rendez-vous avec elle, mais c'est un hasard.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Pourriez-vous donner le montant des honoraires que vous avez dû payer pour en arriver là où vous en êtes aujourd'hui ?

**Mme Agathe Pujol.** C'est une autre bonne question. J'ai mis du temps à trouver une avocate, car il fallait qu'elle accepte d'être payée grâce à l'aide juridictionnelle. En effet, après toutes ces violences, j'ai eu un parcours difficile ces dernières années et je touche le revenu de solidarité active (RSA).

D'ailleurs, quand j'ai été interrogée par la police, on m'a expliqué que mes agresseurs, eux, allaient engager des « ténoras » du barreau. J'ai donc été assez contente de découvrir que même sans pouvoir s'offrir ce type de service, il était possible d'aller au bout de la procédure. Il y a en effet un mythe financier selon lequel si on n'a pas de quoi faire avancer le dossier, on se retrouve le bec dans l'eau à cause des manœuvres dilatoires qui seront lancées par la partie adverse.

Je suis reconnaissante de ne pas avoir à payer de frais d'avocat et de bénéficier de l'aide juridictionnelle, car ma vie est très complexe par ailleurs.

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Dans *Libération*, vous décriviez avec une force incroyable un phénomène d'emprise. C'est une question assez intime à laquelle vous avez tout à fait le droit de ne pas répondre, mais comment avez-vous trouvé la force d'en sortir ? À quel moment avez-vous compris que vous deviez sortir de là – que sinon vous risquiez d'en mourir, tout simplement ?

**Mme Agathe Pujol.** La plupart des gens qui vivent ce genre d'abus ont, je crois, un déclic, qui vient le plus souvent d'une accumulation. Ce sont aussi des situations dans lesquelles on a tendance à retomber. Mais il finit par arriver un trop-plein. Le cerveau est là pour se protéger et on finit par perdre ses repères : j'ai dû être hospitalisée, à la suite entre autres choses de ce que je vous ai raconté.

Le déclic survient, vous avez raison, quand on sent qu'on va mourir. Je pesais 46 kilos, je ne dormais plus la nuit... C'est le corps qui lâche. On perd l'envie de vivre, tout paraît atroce et les envies mortifères sont très présentes. Soit ma vie s'arrêtait, soit elle prenait un autre cours. Aujourd'hui, je ne dors toujours pas, mais j'ai grossi. Cela a été très long.

Et ces milieux fonctionnent beaucoup à l'affect ; on est maintenu dans une forme de relation absolue, qu'on ne peut pas quitter. Il a fallu que j'aie très, très mal pour y mettre fin et cela a duré plus de onze ans. Je ne sais pas comment j'ai tenu. Je me pose souvent la question. Je vois beaucoup de gens qui ont travaillé au théâtre : certains ne s'en sortent pas, alors qu'ils ont vécu moins de choses que moi.

Je pense aussi que beaucoup de gens se taisent, ce qui rend difficile de savoir à quel point tout cela est ordinaire, finalement, et complique aussi la survenue du déclic. On se rend souvent compte qu'il s'est passé quelque chose – mais tout de suite, c'est « mais non, ce n'est pas ce que tu crois ! » C'est quand on rencontre vraiment quelqu'un qui nous regarde sans nous juger, sans essayer de dire que c'est nous le problème, qu'on se trompe, qu'on va faire du bruit et que ça va gêner, qu'on peut y arriver.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Vous avez cité les prénoms de personnes qui ont disparu. Que sont-elles devenues ?

**Mme Agathe Pujol.** Deux se sont suicidées. Un est tombé malade, du fait de conditions de travail à une époque où on ne prenait pas en compte la sécurité. La dernière, qui était plus âgée, est morte du covid.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Est-ce que vous attribuez à ce qu'elles ont subi la responsabilité de ces suicides ?

**Mme Agathe Pujol.** Les situations sont multiples, beaucoup de gens dans ces sphères sont fragiles. Mais le milieu du spectacle n'a pas aidé. Ces personnes ont toutes une histoire différente, mais leurs morts sont toutes liées au monde du travail.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Au cours de ces auditions, l'image qui m'est souvent venue est celle de l'ogre, une figure d'abord protectrice puis destructrice, la figure de quelqu'un qui avale les autres pour pouvoir vivre, lui, la figure de quelqu'un qui mange les enfants. C'est une figure qui suscite beaucoup trop de complaisance dans le monde de la culture. Parce qu'on lui attribue un talent, on accepte sa face cachée – qui finalement n'est d'ailleurs pas si cachée. Il faut sortir de cette époque. Je ne sais pas si cette image vous parle, à vous.

**Mme Agathe Pujol.** Oui, elle est omniprésente, et pas forcément masculine : elle concerne des gens qui sont en position de pouvoir dans les institutions culturelles. On ne doit pas décevoir cette figure d'autorité, maternelle ou paternelle, et elle est entourée de gens prêts à satisfaire cet ogre, au prix du sacrifice de jeunes gens notamment, car c'est souvent quand on est jeune que l'on ignore ce qui se fait, ou pas, dans le monde du travail.

Dans ces milieux, Mai 68 est très à l'honneur, avec son idée de la liberté : mais la liberté de qui ? Je ne crois pas que ce soit la liberté des enfants. Ce n'est que mon avis.

La figure de l'ogre est d'autant plus présente que, dans nos milieux du spectacle, tout a tendance à être mythifié et obscurci. Pour appartenir à ce milieu, il faut subir une initiation ; beaucoup considèrent qu'un artiste doit être un peu maudit.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Encore la figure de l'ogre !

**Mme Agathe Pujol.** Oui. « Personne ne me comprend, mais c'est moi qui détiens la vérité. »

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** On parle aussi du génie des monstres... À l'inverse, pendant le procès de Mazan, on a beaucoup entendu que ces hommes n'étaient pas des monstres, mais des hommes ordinaires. Dans ce cas-là, ce qui fait peur, c'est cette acceptation de l'utilisation des femmes, de leur marchandisation.

Vous avez cité une institution importante du théâtre français et les faits que vous décrivez sont graves. Savez-vous s'il en va de même aujourd'hui ou si une prise de conscience a eu lieu ?

**Mme Agathe Pujol.** Je n'ai plus de contacts avec cette institution depuis mes dernières expériences, dont j'ai dit que je ne parlerais pas, non pas parce que je n'en ai pas envie mais parce qu'elles sont vraiment trop récentes et que je préfère y penser encore un peu.

Mais j'ai fini par avoir un déclic aussi vis-à-vis du Théâtre du Soleil et par comprendre ce qui s'y passait, à partir du moment où j'ai repris confiance en moi. Après tout ce qui m'est arrivé, après avoir réussi à fuir la personne avec qui j'étais depuis onze ans, j'ai essayé de reprendre mon métier d'actrice et je suis allée pour cela dans les endroits que je connaissais déjà : c'est à ce moment-là, parce que mon regard avait changé, que j'ai pu comprendre ces dysfonctionnements – que je ne comprenais pas à 16 ans, parce qu'à cet âge-là, on ne comprend rien. Je n'ai pas eu le sentiment d'une remise en question. Au vu de ce que j'ai vécu, je ne serais pas étonnée qu'il y ait d'autres plaintes en cours.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Un mot pour terminer cette dernière audition, monsieur le rapporteur ?

**M. Erwan Balanant, rapporteur.** Un mot pour vous remercier, madame Pujol, mais aussi pour remercier toutes les victimes qui ont eu le courage de venir devant cette commission

d'enquête. Merci aussi à toutes celles qui nous ont dit la force que leur ont donnée tous ces témoignages : cette commission n'aura de toute façon pas été inutile. Notre rapport sera une étape que j'espère importante, mais ce ne sera qu'une étape. Ce monde doit changer, et avec lui l'ensemble de notre société.

**Mme la présidente Sandrine Rousseau.** Je me joins au rapporteur pour vous remercier de la force de votre témoignage. Merci à toutes les victimes qui ont témoigné, mais aussi à toutes celles qui ont appelé, envoyé des mails, écrit, mais qui n'ont pas souhaité venir à ce micro, par peur. C'est une peur, vous l'avez dit, qui n'a rien d'irrationnel, puisque le système n'accepte manifestement pas la parole des victimes – femmes ou hommes, d'ailleurs.

Les personnes qui violentent sont sans doute normales, mais elles se cachent derrière des figures effrayantes pour faire taire les victimes, pour faire régner l'impunité.

Le procès de Gérard Depardieu s'ouvre au moment où cette commission d'enquête se termine, après avoir reçu quelque 350 personnes. Souhaitons que le monde de la culture – notamment le cinéma et le spectacle – ne soit plus un lieu où on éteint les paroles et les talents mais où on affronte les violences qui existent en son sein. Il va falloir pour cela respecter la parole des victimes mais aussi repenser l'organisation du système.

\*

\* \*