

Accord sur la prévention et la lutte contre les atteintes à la personnalité dans la production audiovisuelle romande

Article 1. Les signataires de cet Accord

1 Le présent Accord réunit et distingue trois types d'organisations signataires, dont les rôles et les responsabilités diffèrent dans le cadre de cet Accord, à l'image de leurs rôles et responsabilités dans la création audiovisuelle romande.

2 Cinéforum

Cinéforum – La Fondation romande pour le cinéma a comme fonction principale l'octroi de financements pour la production de projets audiovisuels.

3 Les associations d'employeurs

Les organisations désignées dans le cadre de cet Accord comme « les associations d'employeurs » ont comme fonction principale de représenter les intérêts de leurs membres, soit un ensemble de personnes morales employeuses.

Les associations d'employeurs signataires sont : l'AROPA – association romande de la production audiovisuelle, et l'ASITIS – association suisse des industries techniques de l'image et du son.

4 Les associations d'employé·e·s et d'indépendant·e·s

Les organisations désignées dans le cadre de cet Accord comme « les associations d'employé·e·s et d'indépendant·e·s » ont comme fonction principale de représenter les intérêts de leurs membres, soit un ensemble de personnes physiques actives dans un ou plusieurs corps de métiers, régulièrement employé·e·s, respectivement mandaté·e·s en tant qu'indépendant·e·s.

Les associations d'employé·e·s et d'indépendant·e·s signataires sont : l'ARF-FDS – association suisse des scénaristes et réalisateurs·trices, Fonction : Cinéma et le SSFV – syndicat suisse film et vidéo.

Article 2. Principes généraux

1 La Loi sur le travail et le Code des obligations stipulent que les employeurs portent la responsabilité juridique de la sécurité et de la santé des personnes qu'ils emploient. Par cet Accord, l'ensemble des entités signataires reconnaissent leur interdépendance et affirment leur volonté collective d'une part de soutenir les efforts des employeurs pour remplir leurs

obligations au regard de la loi, et d'autre part de créer les conditions cadre permettant le déploiement d'une atmosphère de travail respectueuse et bienveillante.

2 Cinéforum reconnaît qu'en fournissant une part importante des financements qui rendent possible la création audiovisuelle romande, la fondation porte également la responsabilité que les moyens octroyés soient utilisés dans le plein respect de la loi.

3 Les associations d'employé·e·s et d'indépendant·e·s participent à cet Accord en vue de garantir l'adéquation du dispositif avec les besoins et les revendications des personnes.

4 Les signataires condamnent toutes formes d'atteinte à la personnalité dans l'environnement de travail et en attendent de même de la part de leurs bénéficiaires, respectivement de leurs membres. Ils assument leurs responsabilités en définissant des règles, des procédures et des mesures claires en cas d'atteinte à la personnalité.

5 Par le présent Accord, les signataires créent un dispositif de prévention et de lutte contre les atteintes à la personnalité, les discriminations, le harcèlement psychologique ou sexuel dans la production audiovisuelle romande.

6 Le dispositif s'applique également à toutes les formes numériques d'atteinte à la personnalité, de discrimination ainsi que de harcèlement psychologique et sexuel.

Article 3. Définitions

Atteintes à la personnalité

Une atteinte à la personnalité correspond à toute violation illégale d'un droit de la personnalité protégeant notamment l'intégrité physique et psychique, l'image et la réputation ainsi que la sphère privée.

Parmi les atteintes à la personnalité reconnues par la loi et la jurisprudence figurent la discrimination, le harcèlement psychologique (mobbing) et le harcèlement sexuel. L'ensemble des bases légales suisses sont citées dans les références légales ci-dessous.

1 Discrimination

Par discrimination, on entend tout propos ou agissement dirigé de façon dégradante ou discriminatoire contre des membres de groupes sociaux ou culturels déterminés. Il y a atteinte au principe d'égalité de traitement lorsqu'une personne est traitée de manière inférieure ou inégale du seul fait de son appartenance à un groupe déterminé.

Il y a discrimination directe lorsqu'une inégalité de traitement est expressément liée à des caractéristiques déterminées (sexe, origine, appartenance ethnique, handicap, etc.). Il y a discrimination indirecte lorsqu'une réglementation ou mesure, en elle-même neutre, a un effet fortement désavantageux sur des personnes ayant l'une des caractéristiques mentionnées ci-dessus.

2 Harcèlement psychologique/mobbing

Le harcèlement psychologique/mobbing est un ensemble de propos ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne sur son lieu de travail.

Il se manifeste par exemple par le fait de réprimander une personne de manière infondée, de l'ignorer, de l'isoler, de lancer des rumeurs à son sujet, de la laisser sans travail, ou de lui confier des tâches inutiles ou humiliantes.

3 Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement importun à caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité des travailleuses et travailleurs sur leur lieu de travail.

Il se manifeste par exemple par des regards insistants, des propos sexistes ou grossiers, l'exposition non-désirée à du matériel pornographique, des invitations gênantes, des attouchements, des avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces.

Article 4. Obligations et procédures

1 Principes

Les signataires attendent de chaque entreprise, personne, membre, ou organisation bénéficiant de leurs soutiens ou prestations que, dans le cadre de l'activité professionnelle exercée avec le soutien des signataires, le respect de la dignité humaine et des droits humains de tierces parties soit appliqué en tout temps.

Pour les employeurs, le respect des obligations ci-dessous est une exigence et une condition préalable à l'obtention et l'utilisation des soutiens financiers du fonds. Ces obligations se déploient en trois temporalités distinctes :

2 Obligations générales pour l'ensemble des employeurs

Comme condition préalable à l'acquisition de la qualité de membre des associations d'employeurs, les employeurs se soumettent à l'exigence suivante :

- a. Signature de la Charte de prévention et de lutte contre les atteintes à la personnalité dans la production audiovisuelle romande ;

Comme condition supplémentaire en vue d'une demande de soutien auprès de Cinéforum, les employeurs se soumettent aux exigences suivantes :

- b. Suivi d'une formation employeurs reconnue ;
- c. Adhésion à un service de Personne de Confiance en Entreprise (PCE) externe ;
- d. Élaboration d'une directive interne à l'attention de l'ensemble du personnel visant à sensibiliser et prévenir les atteintes à la personnalité au travail ;
- e. Mention dans les contrats de travail ou de mandat d'articles ou d'annexes rappelant les normes légales qui qualifient les comportements constitutifs d'atteintes à la personnalité.

3 Obligations spécifiques au moment de la mise en production d'une œuvre audiovisuelle

En cas d'obtention d'un soutien de Cinéforum, la société de production déléguée et bénéficiaire directe des soutiens, s'engage à lui soumettre au moment de l'agrément de tournage, le plan de protection qu'elle a adopté et à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- a. Communication aux collaborateurs du contact du service PCE par écrit et par oral ;
- b. Communication des mesures de lutte contre le harcèlement, par écrit et par oral à chaque personne physique et morale engagée, respectivement mandatée dans le cadre du projet ;
- c. Élaboration d'une procédure interne de signalement des faits d'atteinte à la personnalité ;
- d. Élaboration d'une procédure interne de traitement des faits d'atteinte à la personnalité ;
- e. Annonce à Cinéforum des dates du tournage, ainsi que toute autre information sollicitée ;
- f. Transmission à Cinéforum de la liste de toutes les personnes physiques et morales engagées, respectivement mandatées dans le cadre du projet au moment de l'agrément, conformément à la législation sur la protection des données.

Ces éléments font partie intégrante des pièces à fournir dans le dossier d'agrément. Conformément à l'article 22, alinéa 2 du Règlement général des soutiens à la production, l'ensemble des pièces exigée doit être à la disposition de la Fondation afin d'établir la décision finale de soutien.

4 Procédure lors d'un signalement à l'employeur d'une situation laissant présumer d'une atteinte à la personnalité

Dans le cadre de la production d'une œuvre audiovisuelle soutenue par Cinéforum, lorsqu'une situation laissant présumer d'une atteinte à la personnalité est signalée à la société de production déléguée et directement bénéficiaire des soutiens, celle-ci se soumet aux obligations suivantes :

- a. Appliquer la procédure interne de traitement des faits d'atteinte à la personnalité élaborée dans le plan de protection soumis ;
- b. Informer Cinéforum dès que possible, mais au plus tard un mois après en avoir eu formellement connaissance, de l'occurrence de la situation, sans donner de détails sur les personnes impliquées et en préservant leur anonymat ;
- c. Le cas échéant, fournir toute documentation ou information complémentaire qui serait demandée par le secrétariat de Cinéforum concernant l'application du plan de protection prévu, dans le respect de la confidentialité protégée par la loi ;
- d. Le cas échéant, appliquer les correctifs ou mesures supplémentaires à l'application du plan de protection demandées par Cinéforum.

Article 5. Gestion et commission

1 Afin d'assurer et d'organiser la mise en œuvre du présent Accord, dans son déploiement concret comme pour son financement, Cinéforum institue une « Commission de contrôle et d'application de l'Accord » représentative des signataires de l'Accord.

2 Le secrétariat de Cinéforum collecte à l'intention de la commission des données et produit des statistiques permettant de présenter une vue d'ensemble des questions d'atteintes à la personnalité dans l'audiovisuel romand, ainsi que d'identifier des leviers d'action pour la prévention et la lutte contre les atteintes à la personnalité.

3 Le secrétariat de Cinéforum collecte les annonces et transmissions de documents et d'informations obligatoires.

4 Cinéforum peut procéder à des contrôles et vérifications de l'ensemble des obligations des employeurs détaillées dans l'article 4 ci-dessus, et demander le cas échéant des correctifs.

5 Lorsque des manquements aux obligations sont constatés, Cinéforum peut appliquer des sanctions sur décision de la commission.

6 Les modalités d'organisation interne, les procédures détaillées, les règles de confidentialité et toute autre disposition nécessaire au fonctionnement de la commission sont détaillées dans le Règlement de la Commission de contrôle et d'application de l'Accord.

Article 6. Financement

1 L'ensemble des signataires contribue à la réalisation et la mise à disposition des ressources permettant la mise en œuvre de l'Accord et des obligations qui en découlent.

Article 7. Mise en conformité des règlements respectifs

1 Les signataires s'engagent à mettre en conformité leurs règlements et processus internes avec le présent Accord dans un délai d'un an à partir de son entrée en vigueur.

Article 8. Autres dispositions générales

1 Cinéforum et les associations signataires se rencontrent une fois par an pour faire le bilan et discuter des points suivants :

- Le contenu de l'Accord et de la charte
- L'adéquation du dispositif avec ses buts
- Traiter des cas de non-respect de l'Accord par un des signataires

2 Si Cinéforum ou les associations signataires estiment que la situation ne se développe pas dans le sens de l'Accord, une délégation des associations et deux représentant-e-s Cinéforum seront chargés d'analyser la situation et de proposer des solutions.

Article 9. Adoption et entrée en vigueur

1 Le présent Accord est signé par les signataires le 10 août 2025. Il entre en vigueur le 1er janvier 2026 pour une période de deux ans au terme de laquelle une évaluation est faite en vue d'une éventuelle reconduction.

Signatures

**Cinéforum – Fondation romande
pour le cinéma**

Isabelle Chassot, présidente



ASITIS – association suisse des industries techniques de l'image et du son

Denis Séchaud, président



SSFV – Syndicat Suisse film et vidéo

Chantal Bolzern, présidente

**AROPA – Association romande
de la production audiovisuelle**

Max Karli, coprésident

Flavia Zanon, coprésidente



l'ARF-FDS – association suisse des scénaristes et réalisateurs·trices

Barbara Miller, présidente



Fonction : Cinéma

Xavier Derigo, président



Références légales

Le Code civil (art. 28ss) qui prohibe les comportements portant atteinte à la personnalité ;

Le Code des obligations (art. 328 al.1) et la Loi fédérale sur le travail (art. 6 al. 1 LT, art. 2 al. 1 OLT 3) qui prévoient que l'employeur protège par des mesures appropriées la santé physique et psychique de ses employés ;

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au titre de discrimination à raison du sexe (art. 4). L'employeur peut être condamné au versement d'indemnités (art. 5 al. 3) ;

Le Code pénal qui prohibe notamment les lésions corporelles (art. 122ss), les voies de faits (art. 126), la calomnie (art. 174), l'injure (art. 177), les menaces (art. 180), la contrainte sexuelle (art. 189), l'abus de détresse (art. 193) et le harcèlement sexuel (art. 198)