

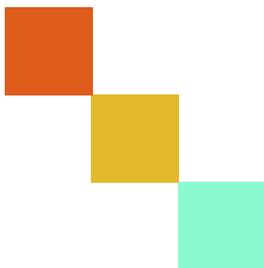
LES VIOLENCES BASÉES SUR LE **GENRE** DANS LE SECTEUR DU **CINÉMA AU MAROC** : Étude





LES **VIOLENCES** BASÉES SUR
LE **GENRE** DANS LE SECTEUR
DU CINÉMA AU MAROC :
Étude

Décembre 2024



CINÉMA & DROITS DE L'HOMME

جمعية اللقاءات المتوسطية للسينما وحقوق الإنسان
+٩٠٥٤٩١٤ | ٤٤٤٩٧٧٠٠١ ٤٣٠٥٣٠١١ | ٥٥٤٤٤٤٤٤ ٨ ٤٣٠٥٣٠١ | ٥٣٣٣٠١
ASSOCIATION DES RENCONTRES MEDITERRANÉENNES DU CINÉMA ET DES DROITS DE L'HOMME

Dépôt Légal : 2025MO0432
ISBN : 978-9920-9300-6-2

Cette étude a été réalisée avec l'appui de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Association des rencontres méditerranéennes du cinéma et des droits de l'Homme (ARMCDH) et ne représente en aucun cas l'opinion de l'Union européenne.





Fadoua Maroub

Présidente de l'ARMCDH

L'association des rencontres méditerranéennes du cinéma et des droits de l'homme (ARMCDH) étant une association qui a pour mission de promouvoir la culture des droits de l'Homme à travers le cinéma, s'est naturellement orienté, depuis 4 ans et après plus de 14 ans d'existence, vers une lecture des politiques publiques du cinéma et des pratiques des professionnels concernant les questions des droits de l'Homme. Après un premier rapport sur la « *politique publique*

du cinéma et droit l'Homme: pour une harmonisation avec la constitution des droits et libertés », publié en 2023, la question des droits des femmes s'est imposée.

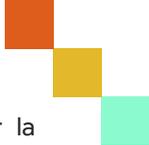
Dans un contexte international caractérisé par un grand débat public sur la question des violences à l'égard des femmes le secteur du cinéma et par plusieurs alertes et dénonciations par plusieurs femmes professionnelles et courageuses dans la presse marocaine, mais aussi dans le contexte de l'adoption de la loi 18.23 relative à l'industrie cinématographique et au centre cinématographique marocain, une loi qui est présentée par le ministre de tutelle comme un cadre de modernisation, de promotion et de réorganisation de secteur, nous ne pouvons pas garder sous silence la question de la protection des professionnelles du cinéma contre toutes formes de violence.

Malgré toutes les difficultés rencontrées, l'ARMCDH présente cette étude exploratoire, pionnière dans son genre, pour faire écho à un silence briser d'un tabou dans un secteur qui normalement doit être porteur des valeurs de respect de la dignité humaine.

Au courant de la réalisation de cette étude nous avons été frappé.es par la grande peur des professionnelles pour témoigner des différentes formes de violence qu'elles ont subies ou qu'elles peuvent subir. Elles ont toutes peur de représailles et de ne pas pouvoir avancer dans leur carrière ; le cinéma comme tous les autres secteurs est un monde de réseaux, mais surtout un monde d'hommes.

Une étude de l'association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) relève une représentation globale des femmes de 20%, focalisée principalement dans des métiers traditionnellement prédestinés aux femmes au détriment des hommes et attachés souvent aux fonctions administratives et logistiques, avec une très faible présence dans les métiers "techniques" qui ne dépasse pas 3,6% et avec une exception des métiers de réalisation qui atteint 28%. Du point de vue institutionnel, l'écosystème cinématographique marocain compte une dizaine d'organisations professionnelles avec une présence très faible des femmes qui n'atteint pas 11,7% occupant des postes décisionnels.

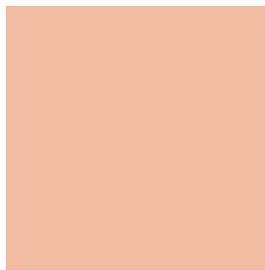
Le cinéma est aussi un secteur qui suit la tendance de féminisation générale de l'accès à l'enseignement supérieur au Maroc : les derniers chiffres dont nous disposons concernant le nombre d'inscrits à l'Institut Supérieur des Métiers de l'Audiovisuel et du cinéma (ISADAC) à Rabat, datant de 2019, reflète une présence des étudiantes de 55%. Ceci voudrait dire que chaque année il y aura plus de femmes présentes dans un secteur maîtrisé par les hommes...



Si notre rapport sonne une alerte avec les différentes données qu'il comporte sur la prévalence des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma, il se veut d'abord une plateforme de dialogue et d'échange francs et responsables entre les acteurs. Les éléments de diagnostic alarmants que nous mettons entre vos mains sont une première base pour réfléchir aux différents moyens pour protéger les professionnelles du cinéma contre ces violences et pour garantir le développement du secteur dans le respect des droits humains des différents acteurs.

Dans ce sens, il est tout aussi important de rappeler l'importance de la parité (engagement constitutionnel) et de sa promotion dans le secteur du cinéma. En effet, nous ne pouvons lutter contre toute forme de violence sans garantir que la voix des femmes soit écoutée, dans les différentes instances de gouvernance et professionnelles du cinéma au Maroc. C'est d'ailleurs une des recommandations principales que l'ARMCDH ne cesse de rappeler à chaque occasion.

Enfin, il est judicieux de rappeler que cette étude n'aurait jamais pu exister, sans l'engagement des professionnels qui l'ont réalisé, notamment Kamal Mouidi et Zoubida Reghay que nous remercions vivement pour le travail colossal fourni ainsi que pour leur patience. Nous remercions également toutes les personnes qui ont aidé, de près ou de loin, pour pouvoir mener à bien toute la dynamique des entretiens. Nous n'oublierons pas de remercier également Camille Castaigna pour toutes les relectures qu'elle a fait du texte pour vous présenter cette étude sous sa meilleure forme.



Liste des sigles

APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination
ADFM	Association démocratique des femmes du Maroc
ARMCDH	Association des rencontres méditerranéennes du cinéma et des droits de l'Homme
BIT	Bureau international du travail (secrétariat permanent de l'OIT)
CCM	Centre cinématographique marocain
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
HACA	Haute Autorité de la communication audiovisuelle
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
OSC	Organisations de la société civile
TIC	Technologies de l'information et de la communication
VBG	Violences basées sur le genre

Liste des schémas, tableaux et graphiques

Schéma 1 : Démarches méthodologiques pour l'étude des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc	21
Schéma 2 : Comparaison de la présence féminine dans les métiers du secteur du cinéma entre le Maroc et la France (en pourcentage)	37
Schéma 3 : Obstacles à la dénonciation des VBG selon les interviewé.e.s	53
Schéma 4 : Effets des VBG sur les victimes selon la décision ou non de recourir aux voies internes et externes	54
Tableau 1 : Prévalence des formes de VBG dans le secteur du cinéma au Maroc selon les interviewé.e.s	43
Tableau 2 : Prévalence des différentes formes de violence vécues (ou témoignage) par les personnes interviewées	47
Tableau 3 : Synthèse des recommandations issues de l'enquête en ligne	69
Graphique 1 : Répartition des personnes enquêtées selon l'âge	55
Graphique 2 : Répartition des enquêtés.e.s selon le secteur d'activité	56
Graphique 3 : Connaissance du secteur du cinéma	56
Graphique 4 : Prévalence des violences selon les enquêtés.e.s	57
Graphique 5 : Information ou absence d'information sur les cas de violences dans le secteur du cinéma au Maroc	58

Introduction

Dans le secteur du cinéma, la problématique des violences basées sur le genre (VBG) pèse toujours. Elle prend plusieurs formes pratiquées au quotidien, souvent en silence et alimentées par des facteurs de fragilité, à savoir la précarité de l'emploi des femmes dans ce secteur en particulier, la saisonnalité de l'emploi, la tendance à la normalisation des pratiques de violences sous prétexte du stress généré par le métier et la quasi-absence de cadre contractuel, ce qui bénéficie généralement aux employeurs.

Ces pratiques de violences engendrent de lourdes conséquences psychologiques pour une partie importante des victimes. Il est souvent question de la peur de rater sa carrière, du risque pour sa réputation, ainsi que des pressions venant de la sphère sociale et professionnelle, principaux facteurs qui empêchent les victimes de dénoncer ces pratiques auprès d'une autorité hiérarchique ou institutionnelle. De surcroît, une telle démarche consiste en un parcours long et des procédures souvent compliquées et peu claires.

Ainsi, les violences de genre ne sont pas sans conséquences sur l'ouverture du secteur du cinéma aux femmes et sur son évolution de manière générale. Elles affectent négativement les conditions de travail des femmes qui les subissent, dans la mesure où cela génère un manque de confiance, un sentiment de honte ou de colère et de l'exclusion quand elles dénoncent ces faits, voire leur auto-exclusion si elles n'arrivent pas à dépasser les conséquences issues de ces violences. Cela influe, également, sur leurs carrières, dans la mesure où ces femmes commencent à adopter des stratégies de résistance « protectionnistes » qui affectent leurs interactions avec les hommes de pouvoir qui détiennent les ressources pour les faire travailler et les faire reconnaître, et partant limitent leur pleine émancipation dans leur environnement de travail.

Les fondements structurels de la production des VBG et de leur non-dénonciation se nourrissent de plusieurs aspects liés à la précarité des carrières, à l'hyper-concurrence et à l'hypersexualisation des femmes. Ces fondements méritent d'être identifiés et expliqués à partir de leurs modes spécifiques de fonctionnement, si l'on veut mieux saisir les différentes manières dont ils affectent négativement les trajectoires professionnelles des femmes dans le secteur du cinéma.

Pour l'Association des rencontres méditerranéennes du cinéma et des droits de l'Homme (ARMCDH), la politique publique dans le secteur du cinéma, basée sur la responsabilité de l'État dans le domaine de la culture, devrait rechercher la pleine réalisation des droits humains, notamment ceux des femmes. C'est pourquoi l'ARMCDH plaide pour l'harmonisation du cadre juridique et institutionnel avec les dispositions constitutionnelles et les engagements internationaux du Maroc – lesquels garantissent les libertés d'expression et de création en tant que droits inaliénables et inhérents à la dignité humaine – et pour la mise en avant du principe de non-discrimination et la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le secteur du cinéma.

À partir de cette vision, la présente étude sur les VBG s'intéresse aux relations déséquilibrées entre les hommes et les femmes professionnel.le.s du secteur du cinéma, afin d'encourager la diffusion des bonnes pratiques de lutte contre les stéréotypes sexistes et toutes formes de VBG, et in fine de proposer des recommandations spécifiques, basées sur une analyse approfondie de l'existant et sur une analyse des bonnes pratiques internationales.

L'objectif est de renforcer l'ancrage de la culture d'égalité homme-femme, de la non-discrimination en raison du sexe et de la tolérance zéro pour toute attitude ou pratique de violence à l'égard des femmes.

La méthodologie de l'étude suit une double approche : qualitative et quantitative. La démarche qualitative vise à saisir dans quelle mesure le secteur du cinéma au Maroc est caractérisé par des inégalités entre les hommes et les femmes, à comprendre les trajectoires professionnelles des femmes qui y opèrent, les différentes formes de violences, ainsi que les mécanismes qui les déclenchent et les facteurs de fragilité qui les alimentent. Le volet quantitatif est basé sur la réalisation d'une large enquête en ligne auprès de différents types de répondant.e.s appartenant à plusieurs catégories socio-culturelles et professionnelles, afin de cerner leur perception des différents aspects liés à la thématique. Il s'agit là d'un point important afin de se faire une idée plus précise des points de convergence et de divergence entre professionnel.le.s et société civile relativement au sujet des VBG.

Pour répondre à nos entretiens, nous avons identifié 13 femmes et 2 hommes, appartenant à des âges et à des niveaux professionnels différents, et avec des conditions de carrières diversifiées, afin de croiser des expériences en matière de VBG qui correspondent au maximum possible de variables et déterminants socio-professionnels pour renforcer la validité des résultats.

L'étude a permis de répondre principalement aux questions de recherche suivantes :

- Dans quelle mesure le secteur du cinéma au Maroc se caractérise-t-il par des inégalités entre les hommes et les femmes, et par des VBG ?
- Quelles sont les formes de VBG auxquelles sont confrontées les femmes professionnelles dans le secteur du cinéma au Maroc, et quels sont les freins à la dénonciation ?
- Quelles sont les caractéristiques des auteurs et des victimes de VBG ?
- Quels sont les obstacles rencontrés à la diffusion de la culture d'égalité homme-femme et à la lutte contre les VBG, ainsi que leurs causes et leurs conséquences, et quels seraient les leviers pour inverser la situation ?
- Dans quelles mesures les inégalités homme-femme tirent-elles vers le bas la représentation des professionnelles dans le secteur du cinéma, expliquent-elles les données quantitatives peu encourageantes, et bloquent-elles la féminisation du cinéma et l'expression du plein potentiel créatif chez les professionnelles ?
- Quelles seraient les recommandations pratiques face à la prévalence des VBG dans le secteur du cinéma ?

L'étude présente les résultats des analyses menées, mais aussi un certain nombre de recommandations pour les différent.e.s opérateur.ice.s du secteur du cinéma et des droits humains au Maroc.

Il convient de souligner que la réalisation de la présente étude n'a pas été simple. Outre le manque de disponibilité des professionnel.le.s pour les entretiens, l'équipe de la mission a rencontré plusieurs difficultés en lien avec le phénomène des VBG proprement dit, notamment la peur des femmes de témoigner à ce sujet, même les plus militantes pour les droits

des femmes. A été constatée, dès les premiers contacts avec les professionnelles, une grande réticence à témoigner sur la prévalence des VBG, par peur pour leur carrière, même chez celles ayant choisi une carrière indépendante.

Il convient également de rappeler que cette étude est basée sur un échantillonnage correspondant à la représentation des femmes dans les différents métiers du cinéma, lesquels sont raisonnablement extrapolables au secteur.

Enfin, cette étude peut et devrait être vue comme un point de départ pour ouvrir le débat et engager d'autres actions de sensibilisation aux VBG et de protection des femmes dans le secteur du cinéma au Maroc.

I. Contexte juridique et institutionnel

En matière d'instauration et de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, le Maroc a signé, adhéré, accepté et/ou ratifié la plupart des instruments internationaux¹. Ce faisant, il s'est engagé politiquement à promouvoir les droits des femmes – droits politiques, civils, socio-économiques, culturels et environnementaux – et à lutter contre toutes les formes de discrimination et de violences à leur égard. De même, la Constitution de 2011 réaffirme l'engagement à « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe² », et consacre l'égalité³ (ainsi que la parité) entre les sexes et la sécurité⁴ de toute personne. Ces principes sont renforcés par la création de nouveaux mécanismes institutionnels dédiés au respect et à la promotion des droits humains, notamment ceux des femmes, ainsi que d'autres mécanismes spécifiques à la question de la lutte contre les violences à l'égard des femmes, à savoir, par exemple, l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD)⁵.

De même, la réaffirmation dans la Constitution de la primauté des conventions internationales ratifiées par le Maroc sur les lois nationales et de l'engagement à harmoniser ces dernières en conséquence⁶ devrait mener à une réforme de la législation et des institutions marocaines relatives à la promotion de l'égalité des genres et à la lutte contre les VBG. Cette législation concerne la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes, notamment sur les lieux de travail et tous secteurs confondus, y compris donc le secteur du cinéma.

- 1 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (18 décembre 1970) ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (03 mai 1979) ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (03 mai 1979) ; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (22 juin 1993) ; Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (30 août 1968) ; Convention relative aux droits de l'enfant (21 juin 1993) ; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) (27 mars 1963) ; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération (11 mai 1979)
- 2 Préambule de la Constitution : « [...] Se fondant sur ces valeurs et ces principes immuables, et fort de sa ferme volonté de raffermir les liens de fraternité, de coopération, de solidarité et de partenariat constructif avec les autres États, et d'œuvrer pour le progrès commun, le Royaume du Maroc, État uni, totalement souverain, appartenant au Grand Maghreb, réaffirme ce qui suit et s'y engage : [...] ; Bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, [...] . »
- 3 Art. 19 de la Constitution : « L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent Titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. L'État œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes.
Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. »
- 4 Art. 21 de la Constitution : « Toute personne a droit à la sécurité de sa personne et de ses proches, et de ses biens. Les pouvoirs publics assurent la sécurité des populations et du territoire national, dans le respect des libertés et des droits fondamentaux garantis à tous. »
- 5 Art. 164 de la Constitution : « L'autorité chargée de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination, créée en vertu de l'article 19 de la présente Constitution, veille notamment au respect des droits et libertés prévus audit article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme. »
- 6 Préambule de la Constitution : « [...] Se fondant sur ces valeurs et ces principes immuables, et fort de sa ferme volonté de raffermir les liens de fraternité, de coopération, de solidarité et de partenariat constructif avec les autres États, et d'œuvrer pour le progrès commun, le Royaume du Maroc, État uni, totalement souverain, appartenant au Grand Maghreb, réaffirme ce qui suit et s'y engage : [...] ; Accorder aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable, et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays, et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale. »

1. Contexte juridique international

Le cadre juridique international adopté par le Maroc et applicable à la lutte contre les violences à l'égard des femmes sur le plan professionnel dans le secteur du cinéma repose sur plusieurs instruments juridiques et normatifs des Nations unies et d'autres organisations internationales.

a. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Considérée comme la « charte internationale des droits des femmes », la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies et ratifiée en 1993 par le Maroc. Ce texte couvre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, notamment celles ne leur permettant pas de jouir pleinement de leurs droits dans le milieu professionnel, et il engage les États membres à mettre en place des mesures pour éliminer toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes, notamment dans leurs conditions de travail.

b. Déclaration et Programme d'action de Beijing

Adoptés en 1995 à Pékin lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing reconnaissent que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits humains et une forme de discrimination. Ils traitent des violences envers les femmes de manière générale, notamment à l'égard des lieux et des conditions de travail, sans exclure le domaine culturel et artistique. Ils encouragent de surcroît la participation des femmes dans les médias, la culture et les arts au travers, entre autres, de la promotion de leurs droits. Ils appellent également les États membres à mettre en place des mesures de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes, à mener des recherches et des collectes de données sur les violences, sur leurs causes et sur leurs conséquences, et à procéder à des réformes législatives et politiques dans ce sens.

c. Résolutions de l'Assemblée générale des Nations unies

Plusieurs résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations unies viennent compléter et renforcer la CEDEF, en insistant sur la nécessité d'éliminer toutes les formes de violences à l'égard des femmes, notamment dans le cadre professionnel. En particulier, la résolution n° 48/104 de 1993 est à l'origine de la création de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

d. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

Adoptée en 1958 et ratifiée par le Maroc en 1963, la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) fait partie des onze instruments fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle est relative à la lutte contre toute discrimination en matière d'emploi et de profession, basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Certes, cette convention ne traite pas spécifiquement des violences à l'égard des femmes au travail, elle reste tout de même un instrument juridique sur lequel s'appuyer, dans la mesure où elle vise l'abolition de toutes les formes de discrimination dans les milieux de travail, ainsi que la promotion de la culture de l'égalité des chances et de traitement pour toutes les personnes, sans considération de race, de religion, de sexe ou autre.

e. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

Adoptée en 1951 et ratifiée par le Maroc en 1979, la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération traite principalement du respect du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Elle fait également partie des onze instruments fondamentaux de l'OIT. Dans la mesure où elle ne s'intéresse qu'à la violence à l'égard des femmes liée à la rémunération, elle constitue un instrument pour lutter contre les violences économiques, dont la sous-rémunération reste une composante essentielle.

À l'échelle internationale, une autre convention adoptée par l'OIT en 2019, à savoir la **Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement**, est d'une valeur considérable en matière de lutte contre les violences dans le monde du travail. Elle définit les violences et le harcèlement au travail notamment à l'égard des femmes et s'applique à tous les secteurs. Elle exige des États parties l'adoption de mesures spécifiques pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail. Le **Maroc n'a toutefois pas encore ratifié cette convention**.

Les instruments présentés ci-dessus offrent un cadre juridique et normatif ainsi que des directives pratiques favorables à la protection des femmes professionnelles contre les violences dans le cadre du travail, et à la garantie d'un environnement de travail sûr et inclusif dans tous les secteurs, y compris celui du cinéma.

2. Contexte national

Au niveau national, le secteur du cinéma, comme d'autres industries, ne dispose pas d'un cadre juridique exclusivement dédié à la lutte contre les violences à l'égard des femmes, mais bénéficie en grande partie du cadre juridique intégré dans les textes généraux sur les droits des femmes et sur les conditions de travail. Plus précisément, même au sens large, la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du travail n'est pas toujours explicitement couverte par un cadre juridique. Il est tout de même intéressant de citer les principales lois et les principaux dispositifs susceptibles de s'appliquer à la lutte contre les violences à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma au Maroc.

a. Cadre juridique national

a.1 Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes

Promulguée en 2018, la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes est l'un des textes les plus importants pour la protection des femmes en général au Maroc.

Elle marque une avancée notable en la matière. Elle consiste en un ensemble d'articles définissant les types de violences⁷, des mesures de prévention, les sanctions applicables et des mesures de protection pour les victimes des violences.

Bien qu'elle ne soit pas dédiée exclusivement au milieu professionnel, elle établit un cadre légal pour lutter contre les violences faites aux femmes, définit les différentes formes de violences (physiques, psychologiques, sexuelles, économiques) et prévoit des mesures de protection pour les victimes dans tous les aspects de leur vie, y compris au travail et sans exclure le secteur du cinéma.

a.2 Code du travail

Le Code du travail⁸ régit les relations de travail au Maroc, tant entre employeurs et salariés qu'entre salariés.

Dans sa Préface est rappelé le « respect des droits et libertés garantis par la Constitution dans le domaine du travail, en plus des principes des droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus, ainsi que des conventions de l'Organisation internationale du travail ratifiées par le Maroc, notamment celles concernant la liberté du travail et l'exercice de l'activité syndicale, le droit à l'organisation et à la négociation, le droit à l'initiative et à la propriété et la protection de la femme et de l'enfant. »

Son Préambule précise également : « La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de base fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail. »

Quoiqu'il ne traite pas directement des violences spécifiques au secteur du cinéma, le Code du travail s'applique à tous les secteurs, y compris donc celui du cinéma. Il établit des principes généraux sur les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail qui peuvent être appliquées aux cas de violences, notamment à l'égard des femmes professionnelles et travaillant dans le secteur du cinéma.

7 Art. 1 de la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes : « Aux fins de l'application des dispositions de la présente loi, on entend par :

- Violences faites aux femmes : tout acte matériel ou moral ou abstention fondés sur la discrimination en raison du sexe entraînant pour la femme un préjudice corporel, psychologique, sexuel ou économique ;
- Violence corporelle : tout acte ou abstention portant ou susceptible de porter préjudice à l'intégrité corporelle de la femme, quel que soit son auteur, le moyen utilisé pour le commettre ou le lieu de sa commission ;
- Violence sexuelle : toute parole ou tout acte ou exploitation susceptibles de porter atteinte à l'intégrité corporelle de la femme à des fins sexuelles ou commerciales, quel que soit le moyen utilisé à cet effet ;
- Violence psychologique : toute agression verbale, contrainte, menace, négligence ou privation soit pour porter atteinte à la dignité de la femme, sa liberté et sa tranquillité, soit pour l'intimider ou la terroriser ;
- Violence économique : tout acte ou abstention de nature économique ou financière portant ou susceptible de porter atteinte aux droits sociaux ou économiques de la femme. »

(<https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf>)

8 Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail(<https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/moroccolabourcode2004.pdf>)

Il interdit dans son article 9 toute discrimination au travail, notamment en raison du sexe⁹.

Son article 40 prévoit : « Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :

- L'insulte grave ;
- La pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
- Le harcèlement sexuel ;
- L'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes. »

a.3 Code pénal

Le Code pénal¹⁰ n'est pas un cadre législatif spécifique au contexte professionnel ni à la protection des droits des femmes. Toutefois, son application au monde du travail n'est pas exclue, y compris dans le secteur du cinéma, et son texte punit divers types de violences, notamment celles à l'égard des femmes (dans la vie en général ou au travail). Par conséquent, les femmes professionnelles du secteur du cinéma victimes de violence peuvent s'appuyer sur ce texte de loi pour poursuivre leurs agresseurs.

a.4 Déclaration de Marrakech 2020

La déclaration de Marrakech 2020 pour la lutte contre la violence faite aux femmes¹¹, adoptée le 08 mars 2020 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, est une réaffirmation de la volonté et de l'engagement politiques du Maroc pour, d'une part, la lutte contre les violences à l'égard des femmes et, d'autre part, la promotion de la culture de l'égalité entre les sexes et du respect des droits des femmes. Ce texte a pour objectif le renforcement de la coordination entre les institutions publiques, la société civile et des partenaires internationaux, et ce, pour prévenir et combattre la violence basée sur le genre.

a.5 Protocole de Marrakech

Le Protocole territorial de prise en charge des femmes victimes de violence (« protocole de Marrakech »)¹², lancé en 2021, s'inscrit dans la mise en œuvre des engagements de la Déclaration de Marrakech 2020. Il en constitue le cadre juridique, pratique et opérationnel.

9 Art. 9 du Code du travail : « [...] Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. Il découle notamment des dispositions précédentes : 1° Le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ; 2° L'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ; 3° Le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion. »

10 Dahir n° 1-59-413 du 28 jourmada II 1382 (26 novembre 1962), jusqu'à la loi n° 33-18 modifiant et complétant le Code pénal (https://www.onousc.ma/storage/code_penal.pdf)

11 <https://www.unfm.ma/programs/declaration-de-marrakech-pour-la-lutte-contre-la-violence-faite-aux-femmes>

12 <https://www.unfm.ma/programs/protocole-territorial-de-prise-en-charge-des-femmes-victimes-de-violence>

Il vise la protection des victimes de violences au travers de leur prise en charge avec la mise en place de mécanismes d'accueil, d'écoute et d'accompagnement, d'une part, et le renforcement des capacités des institutions intervenant dans ce domaine, d'autre part.

Sa signature la même année que la déclaration de Marrakech 2020 marque la ferme volonté du Maroc d'éradiquer toutes formes de violences à l'égard des femmes.

b. Cadre institutionnel national

b.1 Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social

En lien avec notre sujet, il s'agit du ministère chargé de la mise en œuvre des politiques et des programmes publics pour la promotion des droits humains, des droits des femmes et de la culture de l'égalité des genres¹³. Autrement dit, en coordination avec les parties concernées, il est responsable, entre autres, de l'accompagnement et du suivi de la mise en œuvre des programmes de promotion des droits des femmes ainsi que du renforcement de leur situation juridique et de leur participation au développement social.

Dans ce sens peut être cité le plan gouvernemental « ICRAM »¹⁴, stratégie nationale en deux étapes : « ICRAM 1 » (2012-2016) et « ICRAM 2 » (2017-2021), qui représente un mécanisme de travail, de coordination et de convergence des interventions des départements gouvernementaux en matière de promotion de la culture de l'égalité entre les sexes, et de lutte contre les violences et les discriminations à l'égard des femmes.

De même est à mentionner la « *Politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles à l'horizon 2030* »¹⁵. Adoptée le 04 juin 2021 avec pour objectif d'accompagner les différentes réformes juridiques menées afin de renforcer la protection des femmes, cette politique s'articule autour de quatre axes : la prévention, la protection, la prise en charge et la poursuite judiciaire.

Il s'agit d'initier, de coordonner et d'appuyer des campagnes nationales de sensibilisation sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes ainsi que des programmes et des initiatives de soutien aux victimes de violences, notamment des initiatives de sensibilisation et de soutien aux victimes de violences dans les lieux de travail, menées par le ministère du Travail, par des associations des droits des femmes ou par des associations professionnelles.

13 <https://social.gov.ma/attributions/>

14 <https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-icram-2/>

15 <https://social.gov.ma/strategie-nationale-de-lutte-contre-la-violence-a-legard-des-femmes-2/>

b.2 Le Centre cinématographique marocain¹⁶

Créé en 1944¹⁷, réorganisé en 1977¹⁸ et réformé successivement en 2001¹⁹, 2002²⁰, 2020²¹ et 2021²², le Centre cinématographique marocain (CCM) est « l'un des plus anciens établissements publics chargés de la réglementation et de la promotion du cinéma dans le monde²³ ». Aujourd'hui placé sous la tutelle du ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication mais rattaché au secrétaire général du département de la Communication, et doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, il joue principalement le rôle de régulateur du secteur du cinéma. Il a pour principales missions :

- La réglementation et le contrôle des différents secteurs du cinéma (production, distribution, exploitation) ;
- La réglementation et le contrôle de la production audiovisuelle ;
- Le soutien à l'industrie du cinéma ;
- La promotion du cinéma marocain ;
- La promotion du Maroc, terre de tournages ;
- L'archivage du patrimoine cinématographique.

Certes, les attributions du CCM se concentrent principalement sur la gestion, l'organisation, la production, la distribution et la promotion du cinéma au Maroc ; toutefois, en raison de son poids dans la promotion du secteur, il a la capacité de jouer un rôle déterminant dans la mise en place de politiques et de codes de conduite relativement à la lutte contre les violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma. Mais tel n'est pas encore le cas.

Ainsi, bien que le Maroc se soit doté d'un cadre juridique général et spécifique contre les violences faites aux femmes, le secteur du cinéma semble se développer en dehors dudit cadre, et ce, malgré les engagements du pays pour la protection et la prévention contre les VBG. Le cadre institutionnel manque de régulation à cet égard et des réformes spécifiques seraient bienvenues pour mieux répondre aux besoins et aux défis particuliers du secteur du cinéma, notamment mieux en protéger les femmes professionnelles contre les VBG.

16 <https://www.ccm.ma/missions>

17 Dahir du 8 janvier 1944 (11 moharrem 1363) créant un centre cinématographique marocain (<https://archive.gazettes.africa/archive/ma/1944/ma-bulletin-officiel-dated-1944-02-11-no-1633.pdf>)

18 Dahir portant loi n° 1-77-230 du 5 chaoual 1397 (19 septembre 1977) relatif à la réorganisation du Centre cinématographique marocain (abrogé par la loi n° 70-17) (<https://www.haca.ma/fr/daahir-portant-loi-n%C2%B01-77-230-du-19-septembre-1977-relatif-%C3%A0-la-r%C3%A9organisation-du-centre>)

19 Dahir n° 1-01-36 du 21 kaada 1421 (15 février 2001) portant promulgation de la loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique (https://mjcc.gov.ma/wp-content/uploads/2022/01/Loi_2009_Industrie_du_Cinma.pdf)

20 Dahir n° 1-02-253 du 25 rejev 1423 (3 octobre 2002) portant promulgation de la loi n° 39-01 modifiant la loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique (<https://www.ccm.ma/docs/Industrie.pdf>)

21 Dahir n° 1-20-07 du 11 rejev 1441 (6 mars 2020) portant promulgation de la loi n° 70-17 relative à la réorganisation du Centre cinématographique marocain et modifiant la loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique (https://www.ccm.ma/docs/BO_6880_Fr-pages-9-13.pdf)

22 Décret n° 2-21-477 du 30 moharrem 1443 (8 septembre 2021) relatif aux autorisations de tournage des œuvres cinématographiques et audiovisuelles (https://www.ccm.ma/docs/BO_7025_Ar.pdf)

23 <https://www.ccm.ma/missions>

II. Démarche méthodologique de l'étude

1. Questions de recherche

La présente étude sur les VBG dans le secteur du cinéma s'intéresse aux relations déséquilibrées entre les hommes et les femmes professionnel.le.s dudit secteur. Le but est d'encourager la diffusion de bonnes pratiques de lutte contre les stéréotypes sexistes et toutes formes de VBG, pour proposer in fine des recommandations spécifiques basées sur une analyse approfondie de l'existant, complétée par un benchmark international. L'objectif est de renforcer l'ancrage de la culture d'égalité homme-femme, de la non-discrimination en raison du sexe et de la tolérance zéro pour toute attitude ou pratique de violence à l'égard des femmes.

La méthodologie de l'étude a suivi une démarche à la fois qualitative et quantitative qui repose sur trois outils de recherche, à savoir la revue documentaire, les entretiens semi-structurés et l'enquête quantitative (enquête en ligne).

La revue documentaire a permis de saisir dans quelle mesure le secteur du cinéma au Maroc est caractérisé par des inégalités entre hommes et femmes, de comprendre les trajectoires professionnelles des femmes qui y opèrent et d'appréhender les différentes formes de violences, les mécanismes qui les déclenchent et les facteurs de fragilité qui les alimentent.

Grâce aux entretiens semi-structurés, technique de collecte d'informations permettant d'approfondir les réponses des personnes interviewées dans leur diversité, selon leurs profils métiers, nous avons pu explorer les différents aspects des positions prises par chaque personne interviewée.

L'aspect quantitatif est basé sur la réalisation d'une large enquête en ligne auprès de différents types de répondant.e.s appartenant à plusieurs catégories socio-culturelles et professionnelles, afin de cerner leurs perceptions des aspects liés à la thématique ainsi que les différentes tendances de l'opinion publique et de la société civile.

L'étude a permis de répondre principalement aux questions de recherche suivantes :

- Dans quelle mesure le secteur du cinéma au Maroc se caractérise-t-il par des inégalités entre les hommes et les femmes, et par des VBG ?
- Quelles sont les formes de VBG auxquelles sont confrontées les femmes professionnelles dans le monde du cinéma au Maroc, et quels sont les freins à la dénonciation ?
- Quelles sont les caractéristiques des auteurs et des victimes de VBG ?
- Quels sont les obstacles rencontrés à la diffusion de la culture d'égalité homme-femme et à la lutte contre les VBG, ainsi que leurs causes et leurs conséquences, et quels seraient les leviers pour inverser la situation ?
- Dans quelles mesures les inégalités homme-femme tirent-elles vers le bas la représentation des professionnelles dans le secteur du cinéma, expliquent-elles les données quantitatives peu encourageantes, et bloquent-elles la féminisation du cinéma et l'expression du plein potentiel créatif chez les professionnelles ?

- Quelles seraient les recommandations pratiques face à la prévalence des VBG dans le secteur du cinéma ?

2. Démarches de collecte et d'analyse des informations collectées

Le schéma 1 ci-dessous illustre les principales séquences méthodologiques qui ont permis de répondre aux questions de la recherche. Les principaux outils et techniques de collecte des informations sont la revue documentaire, les entretiens semi-structurés approfondis, l'enquête en ligne de perception et le benchmark international des bonnes pratiques en matière de lutte contre les VBG dans le secteur du cinéma.

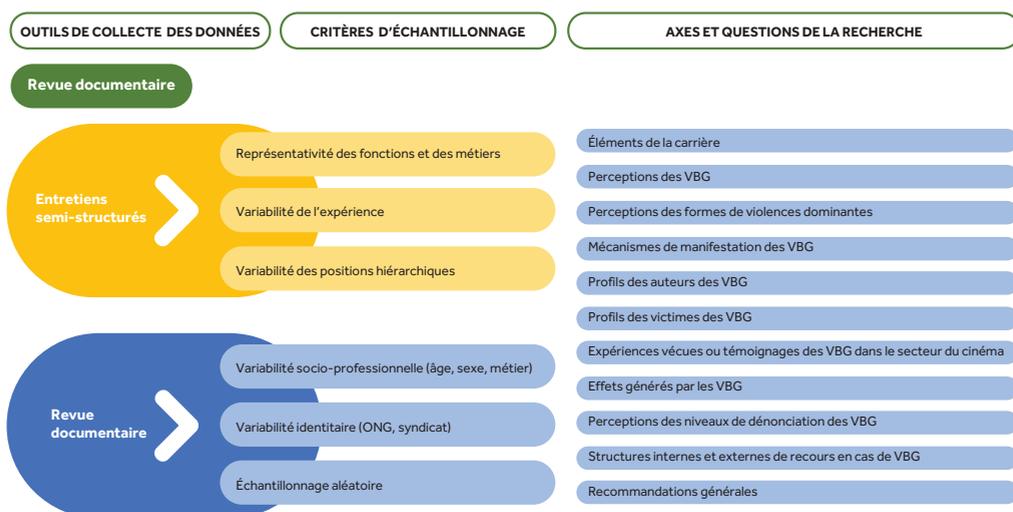


Schéma 1 : Démarches méthodologiques pour l'étude des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc

a. Analyse documentaire

Un ensemble de réunions de cadrage de la thématique avec le comité de pilotage de l'ARMCDH ont permis de définir les attentes de l'étude et d'orienter l'équipe de la mission relativement aux principales sources d'informations secondaires et aux ressources documentaires pertinentes pour la mission et le projet. Cette étape clé a permis d'éviter d'inutiles efforts de collecte pour des informations déjà existantes et une meilleure efficacité de la revue documentaire.

L'équipe de la mission a procédé à une lecture rapide de la thématique des VBG dans le secteur du cinéma pour mieux comprendre les enjeux liés à la problématique. Aucune étude similaire n'ayant été véritablement menée au Maroc, l'équipe de la mission a été confrontée à la réalité du manque d'informations fiables et de données, tant qualitatives que quantitatives, relatives aux VBG dans le monde du travail et plus encore dans le secteur du cinéma au Maroc.

Pour remédier au manque de sources d'informations primaires, l'équipe a adopté une stratégie de recueil des informations secondaires structurée comme une montée en échelle, c'est-à-dire en partant des informations et des documents spécifiques à la thématique des VBG, puis

en s'intéressant aux études et documents stratégiques ou spécifiques au niveau national. Elle a enfin élargi la recherche à l'échelle internationale, afin de consulter les études qui portent sur des thématiques similaires dans d'autres pays.

L'analyse documentaire a permis de recueillir les informations relatives au cadre institutionnel et juridique international et national, de définir les différentes formes de VBG dans le cadre du travail, notamment dans le secteur du cinéma, et de rapporter des témoignages de femmes professionnelles sur certains aspects de violences dans ce secteur en tant que principales sources issues essentiellement des médias et de sites spécialisés.

Sans minimiser l'importance de l'analyse documentaire en tant qu'outil dans la prise de décision par rapport aux échantillons de personnes ressources à interviewer, il importe de mentionner la qualité de l'apport de deux études : Politique publique du cinéma au Maroc et droits humains : pour une harmonisation avec la constitution des droits et libertés²⁴, élaborée par l'ARMCDH, et Zoom sur la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique au Maroc²⁵, réalisée par l'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM). Ces deux rapports ont servi de références fiables²⁶ pour une meilleure représentativité des métiers, des expériences et des profils hiérarchiques lors des entretiens semi-structurés.

b. Conception et réalisation des entretiens semi-structurés avec les professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc

Les réunions de cadrage et l'analyse documentaire ont conduit à l'élaboration préalable des guides pour les entretiens semi-structurés auprès des professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc. Ces guides ont été conçus (et validés) par l'ARMCDH, au travers d'une structure qui permet à la fois de :

- Stimuler la réflexion des interviewé.e.s, afin de les aider à s'exprimer et à développer leur perception relative à plusieurs aspects liés à la thématique des VBG ;
- Rassurer les interviewé.e.s, en adoptant une démarche de questionnement qui part du général/objectif au spécifique/personnel pour ne pas créer de réticences susceptibles de biaiser les réponses ;
- Adopter un mécanisme de consentement clair et concis auprès des interviewé.e.s, basé sur l'objectivité, l'anonymat et la confidentialité ;
- Traiter la thématique des VBG dans le secteur du cinéma selon un enchaînement logique qui aborde, par ordre de priorité, les aspects suivants :
 - Éléments de la carrière de chaque interviewé.e ;
 - Perception générale des VBG ;
 - Perception des formes de violences dominantes dans le secteur du cinéma ;
 - Mécanismes de manifestation des VBG ;

24 <https://armcdh.ma/rapports/rapport-armcdh/>

25 <https://learningpartnership.org/sites/default/files/resources/pdfs/Morocco%20National%20Report%20on%20Gender%20in%20the%20Film%20Industry.pdf>

26 Notamment le troisième chapitre de l'étude de l'ADFM, intitulé : « III. L'égalité dans le secteur du cinéma au Maroc : focus sur la présence des hommes/femmes » et son point « 5. Place des H/F dans la production cinématographique », pp. 39-51

- Profils des auteurs et des victimes des VBG selon les interviewé.e.s ;
- Expériences vécues ou témoignages de VBG dans le secteur du cinéma ;
- Effets des VBG dans le secteur du cinéma ;
- Perceptions des niveaux de dénonciation des VBG dans le secteur du cinéma ;
- Structures internes et externes de recours face aux VBG ;
- Recommandations générales des interviewé.e.s pour faire face aux violences.

Partant de l'apport des entretiens semi-structurés et dans le souci d'avoir les perceptions croisées les plus représentatives, un échantillonnage initial a été établi, qui prend en considération les trois principaux déterminants de variabilité, à savoir, par ordre d'importance, le métier et les fonctions occupées, le niveau d'expérience et le lien hiérarchique. Ainsi, malgré des difficultés qui seront évoquées par la suite, il a été possible de couvrir les métiers suivants : réalisatrice, productrice, preneuse de vues, maquilleuse, preneuse de son et, naturellement, actrice. Des personnes de sexe masculin ont également été interviewées, dans le but d'enrichir les résultats et d'intégrer les tendances aussi bien des hommes que des femmes professionnel.le.s du secteur du cinéma.

À partir d'une liste initiale d'une vingtaine de potentiel.le.s interviewé.e.s, 15 entretiens ont pu être réalisés, à savoir avec 13 femmes (productrices, réalisatrices, actrices et techniciennes) et 2 hommes (un réalisateur et un technicien). Deux principaux obstacles ont obligé l'équipe de la mission à investir davantage de temps :

- La sensibilité de la thématique, qui a conduit dans l'impasse les entretiens avec certaines femmes professionnelles ayant exprimé des réticences à répondre : malgré la garantie de la confidentialité et de l'anonymat des témoignages, les multiples relances sont restées infructueuses ;
- La disponibilité limitée des professionnel.le.s, souvent accaparé.e.s par les exigences de leur travail dans un secteur aussi dynamique que celui du cinéma : les horaires irréguliers et les périodes de forte activité, comme les tournages, ont été la difficulté majeure pour la planification des entretiens.

Ces contraintes combinées à l'exigence de la représentativité des métiers et des profils ont conduit à intégrer de nouvelles propositions de personnes à interviewer.

C'est grâce à la mobilisation de l'ARMCDH et à ses liens étroits avec les opérateur.rice.s du secteur du cinéma qu'un seuil minimal de représentativité a pu être atteint et que l'aspect qualitatif des entretiens a pu être préservé lors des échanges avec la majorité des interviewé.e.s.

c. Enquête en ligne sur la perception des violences basées sur le genre

La démarche mixte a été renforcée dans l'enquête en ligne, lors de la collecte des données quantitatives issues des différentes typologies de personnes et de représentant.e.s de la société civile marocaine. Le choix de cet outil a été conditionné par la nécessité de comprendre les différents enjeux liés aux VBG en interne et de les confronter avec les perceptions de plusieurs catégories de personnes et de la société civile en externe. L'objectif était de croiser les avis et d'en analyser les convergences, mais également les divergences sur chaque aspect de la thématique.

L'opinion publique a des perceptions généralement collectives des VBG, mais elle adopte des attitudes souvent divergentes à cet égard. Certains préjugés portent en eux des contradictions qui méritent d'être analysées et intégrées dans la dynamique de lutte contre les VBG dans le secteur du cinéma.

Les principales questions formulées dans l'enquête portent sur :

- Les perceptions des VBG dans le secteur du cinéma ;
- Les perceptions des formes de VBG dans le secteur du cinéma ;
- Le profil des auteurs et des victimes de VBG ;
- Les effets des VBG sur le secteur du cinéma ;
- Les voies de recours pour la dénonciation ;
- Les recommandations.

d. Analyse des expériences internationales

L'analyse des expériences de lutte contre les VBG au niveau international est un outil qui permet de collecter les meilleures pratiques d'organisations confrontées à des enjeux similaires. Cela consiste en la comparaison de plusieurs cas d'étude sur un sujet précis. Dans le cas de la présente thématique, le *benchmark* a permis d'apporter des éléments de repère quant au degré d'efficacité et d'efficience à différents échelons de l'intervention des acteurs clés en charge du secteur du cinéma. L'analyse des expériences internationales a été intégrée de façon à nourrir la réflexion à propos des recommandations en s'inspirant des bonnes pratiques observées. L'équipe de la mission a mené l'analyse des expériences internationales selon une démarche en 6 étapes :

- L'identification des objectifs de l'analyse des expériences internationales ou les thématiques/indicateurs de comparaison (exemple : cadre réglementaire, efficacité de l'action publique, budgétisation, sensibilisation d'un large public) ;
- Le choix des modèles et des expériences à comparer, susceptibles de servir de modèles pour inspirer des recommandations et des bonnes pratiques adaptées au secteur du cinéma au Maroc : les modèles à comparer ont été identifiés selon plusieurs critères, à savoir la similarité du problème, le contexte politique, les caractéristiques socio-culturelles, etc. ;
- La réalisation des réunions et des entretiens avec des personnes ressources engagées ou dotées d'une connaissance certaine sur les modèles à comparer lors des entretiens approfondis ;
- La monographie : à la fin de l'analyse des expériences internationales, l'équipe de la mission a rédigé une monographie pour chaque parangon (expérience de bonnes pratiques) étudié selon les mêmes critères d'analyse (contexte, bonnes pratiques observées, faiblesses, facteurs de succès, freins potentiels, etc.).²⁷

27 La transposabilité du modèle doit encore faire l'objet d'une étude pour affiner la réponse proposée au problème des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc.

III. Revue documentaire

1. Formes de violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma

Les violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma ne sont certainement pas un phénomène nouveau, dans la mesure où il s'agit d'un espace de travail collectif, mixte, hiérarchisé, et surtout orchestré et encadré par des hommes. Selon l'étude déjà citée de l'ADFM, les femmes sont plus présentes dans les métiers traditionnellement féminins. En effet, les femmes professionnelles du cinéma sont représentées comme suit :

- Dans les métiers de la production, seulement 20% ;
- Dans les métiers techniques (prise d'image, prise de son, éclairage, machiniste, effets spéciaux, etc.), pas plus de 3,6% ;
- Dans les métiers de la création, « 28% dans la réalisation, 47% dans les costumes, 65% dans la coiffure, 19% dans le maquillage et 9% dans la décoration. Deux métiers (costumes et coiffure) connaissent la plus forte présence des femmes [...] [, confirmant] une répartition du travail selon le genre. Des femmes continuent d'exercer des métiers « prédestinés ». »²⁸

Le cinéma est un secteur où s'exerce une relation de pouvoir des hommes sur des femmes, un pouvoir professionnel en raison de la hiérarchie du travail, mais également renforcé par les rapports sociaux entre les sexes, hiérarchisés eux aussi, entretenus par les normes et les valeurs sociales.

De plus, s'agissant d'« une industrie qui privilégie l'informalité et se considère parfois comme « différente » en raison de sa nature créative et artistique²⁹ » et d'un milieu de travail où la culture du sexisme est omniprésente et persistante, la majorité des violences à l'égard des femmes professionnelles se jouent dans le silence malgré des initiatives qui ont pu mettre en lumière plusieurs formes de violence, comme le mouvement **#MeToo**.

Le désormais célèbre hashtag est né en 2017 de l'expression « **Me Too** » (moi aussi), créée initialement en 2006 sur le réseau social Myspace par la victime d'agressions sexuelles et militante américaine Tarana Burke. Elle a utilisé cette expression pour libérer la parole d'autres femmes victimes de violences et ainsi plaider pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Selon la militante, en 2017 cette expression a pris une autre envergure, en tant que mouvement social virtuel, ce qui a permis d'attirer une attention plus large sur l'ampleur du phénomène des violences à l'égard des femmes, en rendant publiques les expériences de violences vécues spécifiquement dans le monde audiovisuel et notamment le secteur du cinéma.

28 ADFM, Zoom sur la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique au Maroc, Projet « Promotion et diffusion de la culture de l'égalité » de l'UNESCO Maghreb, mars 2020, pp. 52-53 (<https://learningpartnership.org/sites/default/files/resources/pdfs/Morocco%20National%20Report%20on%20Gender%20in%20the%20Film%20Industry.pdf>)

29 UNI Europa – media, entertainment & arts (EURO-MEI), Prévention et lutte contre la violence et le harcèlement dans la production cinématographique et télévisuelle, février 2021, p. 14 (https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/prevention_violence_et_harcelement_trade_union_guide_uni_mei_fr.pdf)

De fait, lors de son témoignage contre le producteur de cinéma Harvey Weinstein, le 15 octobre 2017, révélant les violences et les agressions sexuelles subies, l'actrice américaine Alyssa Milano a posté sur son compte Twitter : « Si toutes les femmes qui ont été harcelées ou agressées sexuellement écrivaient «Moi aussi» comme statut, nous pourrions donner aux gens une idée de l'ampleur du problème. » Rapidement, de nombreuses allégations d'abus sexuels contre le producteur ont vu le jour sur la toile sous la forme de #MeToo.

Par la suite, les témoignages de violences à l'égard des femmes dans l'industrie cinématographique, qu'ils soient nominatifs ou anonymes (par crainte de subir des représailles ou de nuire à sa propre image), ont malheureusement été nombreux et ont suscité des discussions importantes sur la nécessité de changements structurels. À titre d'exemples peuvent être cités les témoignages de :

- **Ashley Judd**, actrice, qui a accusé publiquement le producteur Harvey Weinstein de l'avoir harcelée sexuellement dans les années 1990, déclenchant ainsi une série d'accusations contre lui et mettant en lumière les abus de pouvoir dans l'industrie du cinéma ;
- **Rose McGowan**, également actrice, qui a fait part de son expérience d'agression sexuelle par Harvey Weinstein et a, depuis lors, été une voix forte dans le mouvement #MeToo, appelant à la responsabilité de tous et à la justice pour les victimes ;
- **Asia Argento**, actrice et réalisatrice, qui a témoigné publiquement contre Harvey Weinstein, affirmant qu'elle avait été agressée sexuellement par lui lors du festival de Cannes. Son témoignage a été un élément clé dans la prise de conscience mondiale sur les abus sexuels dans l'industrie du cinéma.

Il convient également de citer des documentaires, comme *L'Intouchable, Harvey Weinstein*³⁰, qui ont exploré les accusations contre le producteur et ont donné la parole à plusieurs femmes victimes de ses abus, offrant ainsi une tribune à leurs témoignages et à leurs expériences.

Au Maroc, si le phénomène des violences à l'égard des femmes existe bel et bien, dans le cadre du travail en général et dans le secteur du cinéma en particulier, comme partout dans le monde, il demeure encore tabou d'en parler pour notre société et il fait l'objet de trop rares écrits et témoignages. Des artistes ont pourtant osé briser ce silence, dès 2015, certaines pour dénoncer leurs agresseurs nommément, tandis que d'autres l'ont fait anonymement. Ces témoignages décrivent comment ces femmes courageuses, quel que soit leur statut matrimonial, « ont eu à gérer des étapes assez choquantes de leur vie professionnelle. Et surtout gérer des réalisateurs aux mains baladeuses, des producteurs-prédateurs ou, au minimum, des collègues hommes aux appétits démesurés.³¹ »

Les allégations d'une dizaine d'actrices ont ainsi été recueillies par le journal Al Akhbar, relayé par le journal Le360³² :

30 Documentaire réalisé par Ursula Macfarlane, 1h39, sorti en salle le 14 août 2019

31 « Célébrités : Quand le lit fait le star-système », par Abdeladim Lyoussi, Le360, 07 février 2015, article en ligne (<https://fr.le360.ma/societe/celebrities-quand-le-lit-fait-le-star-systeme-31729/>)

32 *Idem*

- L'actrice Salma Habibi raconte que, sur le tournage d'un feuilleton, elle a été abordée plusieurs fois par un réalisateur auquel elle n'a pas cédé, ce qui lui aurait valu d'être renvoyée. Elle affirme aussi avoir assisté à des scènes où ce même réalisateur « se livrait à des attouchements très osés avec ses actrices » ;³³
- La jeune actrice Ahlam Charaf Eddine déclare avoir subi des formes de harcèlement de la part de plusieurs réalisateurs et même de collègues, et d'ajouter : « Mon sérieux est la raison du peu de rôles que j'obtiens » ;³⁴
- L'actrice Hanane Belhoussine raconte avoir été victime, à ses débuts, de harcèlement sexuel « lors de plusieurs castings, ce qui l'a poussée à renoncer à des offres de tournage ».³⁵

L'article rappelle également que l'actrice Loubna Abidar a déclaré « publiquement avoir été harcelée, presque sexuellement agressée » par un humoriste-réalisateur-producteur lors du tournage d'un film.³⁶

En 2017, le magazine féminin « Femmes du Maroc » a également consacré un article aux témoignages d'actrices marocaines³⁷ :

- Il y est précisé que l'actrice Loubna Abidar a fait l'objet d'une plainte pour diffamation suite à ses révélations publiques ;³⁸
- L'actrice et animatrice Amal Essaqr révèle avoir reçu des avances d'un réalisateur, lors d'un casting en 2013, à savoir « passe[r] un moment ensemble avant de collaborer » : « Si je lui offrais mon corps, j'obtiendrais un rôle en retour. Je lui ai expliqué calmement que si c'était la condition pour collaborer avec lui, il ne me verrait pas de sitôt dans un de ses films. Et c'était le cas finalement » ;³⁹
- D'après l'actrice et chanteuse Sahar Seddiki, qui elle aussi déplore avoir subi des harcèlements : « L'art au Maroc a été sali et pollué. »⁴⁰

Toujours selon cet article, bien d'autres actrices ont subi le même type de chantage, comme Ilham Ouaziz (de la part d'un réalisateur contre un rôle dans une série) et Mayssa Maghrebi (de la part de plusieurs artistes et cinéastes).⁴¹

En 2021, c'est la comédienne Najat Khairallah qui a accusé un acteur de harcèlement sexuel en s'appuyant sur des captures d'écran de leurs échanges. Elle a publié un message sur son compte Facebook : « Je souffre depuis plusieurs années du comportement d'un confrère qui persiste dans ses avances malgré mon refus. Je lui ai pardonné à plusieurs reprises. La nuit dernière, il m'a envoyé des propos indécents et a fait la sourde oreille à mes avertissements.

33 *Id.*

34 *Id.*

35 *Id.*

36 *Id.*

37 « Harcèlement sexuel au Maroc : ces actrices-victimes qui ont osé parler... », par la Rédaction, Femmes du Maroc, 16 octobre 2017, article en ligne (<https://femmesdumaroc.com/archives/harcelement-sexuel-au-maroc-ces-actrices-victimes-qui-ont-ose-parler>)

38 *Idem*

39 *Id.*

40 *Id.*

41 *Id.*

Il m'a tellement provoquée que j'ai dû réagir pour me défendre et lui montrer mon vrai visage. J'ai décidé de dénoncer cet individu qui n'a pas hésité à me faire des avances en plein Ramadan et à insulter ma mère. »⁴²

Au-delà des frontières nationales, force est de constater que, dans le secteur du cinéma, « [I]es débuts de carrière s'accompagnent de difficultés devant lesquelles de jeunes actrices, techniciennes ou réalisatrices se sentent parfois démunies. Chacune essaie de trouver la meilleure réponse aux comportements toxiques, quitte à parfois revoir leur plan de carrière. », comme le pointe très justement un article de Franceinfo de 2021 auquel nous nous référons ici abondamment.⁴³ Les mots de Jeanne, jeune comédienne française qui a su dire non, sont éclairants : « Des scènes de nudité, des comportements du réalisateur qui a des mains un peu baladeuses... Comme c'est un métier passion, beaucoup de personnes ont l'impression qu'il faut tout accepter.⁴⁴ »

Le même article fait état aussi de « la forte concurrence entre les jeunes comédiennes » – qui n'est pas étrangère à l'acceptation de certains rôles ou de certains comportements⁴⁵ de la part d'hommes d'autorité dans le processus de la production cinématographique –, et ce, d'autant plus que : « Quand on est jeune actrice, il y a un peu cette injonction qui vient des cours de théâtre où les professeurs nous disent qu'il faut souffrir pour être bon, pour l'art. »⁴⁶

Le domaine technique cinématographique n'est pas épargné : Héléna, cheffe machiniste, témoigne aussi du harcèlement subi au début de sa carrière de la part d'un collègue technicien : « [U]ne énorme claque sur [I]es fesses » alors qu'elle manipulait du matériel sur un tournage. « Je ne comprends pas du tout ce qu'il se passe. Je me retourne, je suis très énervée. » Mais, gênée par l'idée de provoquer un scandale alors que tout le monde travaille, elle ne dira rien sur le moment. « J'étais complètement désarmée, je me suis demandé : comment ça se fait que le mec rigole de ça alors qu'il vient de me faire un affront ? »⁴⁷

D'autres témoignages illustrent divers types de violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma, comme celui de Noé, une jeune actrice qui cherche à rencontrer des hommes et des femmes acteurs ou réalisateurs pour échanger avec eux sur leurs expériences. « Mais certaines attitudes la font vite déchanter. « Le but était directement de me séduire et de me mettre dans leur lit. Avec plusieurs acteurs assez connus, ça n'a pas pris cinq ou dix minutes avant que ce soit mis sur le tapis. » En tant que femme, « on nous apprend à faire du réseautage par la séduction, déplore-t-elle. Eux attendent ça de nous. »⁴⁸

Ces mauvaises expériences poussent certaines victimes à renoncer à leur rêve ou à faire dévier leur chemin. Ainsi Héléna, précédemment citée, témoigne-t-elle avoir décidé de « devenir

42 « Tarik Bakhari répond aux accusations de harcèlement sexuel », Bladi.net, 27 avril 2021, article en ligne (<https://www.bladi.net/tarik-bakhari-najat-khairallah-harcelement,82221.html>)

43 « Témoignages - "À un moment, j'ai dit stop" : de jeunes professionnelles du cinéma racontent leurs débuts face aux violences sexuelles et au harcèlement », par Louis Mondot, Franceinfo, 03 mars 2024, article en ligne (https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/temoignages-a-un-moment-j-ai-dit-stop-de-jeunes-professionnelles-du-cinema-racontent-leurs-debuts-face-aux-violences-sexuelles-et-au-harcelement_6391615.html)

44 *Idem*

45 Cette concurrence est source de vulnérabilité, comme le fait ressortir la présente étude un peu plus loin. Ce sont les plus jeunes qui sont susceptibles d'être victimes de violence et de harcèlement.

46 « Témoignages - "À un moment, j'ai dit stop" », op. cit.

47 *Idem*

48 *Id.*

cheffe opératrice, véritable bras droit du réalisateur. «C'est l'un des chefs de poste les plus importants du plateau, précise-t-elle. Artistiquement, c'est ce qui me plaît le plus, parce que j'ai envie aussi de réaliser des films. Et je me dis : là, personne ne me fera chier. Personne. On te respecte pour ce que tu apportes et pour ce que tu es, et ton sexe ne définit absolument pas ton travail.»⁴⁹ » De même, Noé, la jeune actrice, a décidé de devenir réalisatrice : « Parce que je choisis les techniciennes et les techniciens avec qui je travaille. Et ça me donne du pouvoir. Attention, le pouvoir ce n'est pas la même chose que la domination, prévient-elle. C'est aussi arrêter d'attendre qu'on veuille bien travailler avec moi, arrêter d'attendre d'être dans le désir de l'autre, dans le regard de l'autre, du patriarcat.⁵⁰ »

Selon l'étude d'EURO-MEI de 2021⁵¹, en dépit des cadres législatifs, les dénonciations auprès des tribunaux des violences et du harcèlement sexuel à l'égard des femmes, notamment dans le secteur du cinéma, restent peu nombreuses, ce qui rend difficile le recensement des cas et des types de violences subies par les femmes – en plus de la rareté des études dans ce sens.

Certes, les violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma existent bel et bien et les dénonciations se multiplient jour après jour. Celles-ci restent néanmoins minimales et se limitent à des déclarations lors d'interviews, et à ce jour les études et les enquêtes sont encore rares.

En élargissant le cadre d'étude au domaine artistique et culturel, et par analogie avec l'opéra, en s'appuyant sur les résultats d'une étude de 2021 portant sur les VBG dans cet autre univers artistique⁵², le cinéma permet « la rencontre simultanée de plusieurs formes d'art et requiert dans sa réalisation la collaboration d'un nombre important d'artistes et de technicien.ne.s.⁵³ »

Comme pour l'opéra, le travail cinématographique « est par nature collectif et répond à une organisation fortement hiérarchisée.⁵⁴ » De fait, la production d'un film requiert un investissement budgétaire considérable, placé entre les mains de la personne qui dirige la production en collaboration avec le ou la producteur.ice, le ou la réalisateur.ice et le ou la metteur.e en scène, et qui sont souvent des hommes épaulés par un.e ou plusieurs assistant.e.s et régisseur.euse.s. Des hiérarchies existent également au sein des différentes branches de métiers, aussi bien artistiques que techniques. Ainsi, parmi les artistes, on distingue entre les artistes engagé.e.s par la production en fonction de la réputation, de l'ancienneté ou de l'importance du rôle à interpréter ; de même parmi les technicien.ne.s, entre les personnes qui s'occupent de la coordination, de la supervision, du contrôle ou de l'exécution.

Aussi bien pour les artistes que pour les technicien.ne.s, « les postes d'encadrement sont largement occupés par des hommes.⁵⁵ » Dans un tel cadre de travail, des rapports de pouvoir sont construits et donnent naissance à des violences.

49 *Id.*

50 *Id.*

51 UNI Europa – media, entertainment & arts (EURO-MEI), *op. cit.*, p. 9

52 Marie Buscatto, Soline Helbert & Iolena Roharik, « L'opéra, un monde professionnel hanté par les violences de genre », *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*, 22 (1-2), 2021, pp. 49-67 (<https://doi.org/10.7202/1097857ar>)

53 *Idem*, p. 51

54 *Ibidem*

55 *Ibid.*

Le secteur du cinéma fonctionnant de ce point de vue comme n'importe quel secteur d'activité professionnelle, il serait intéressant d'élargir encore la recherche sur les VBG au monde du travail en général. En effet, « [c]es actes de violences se généralisent dans les organisations. Comme le mentionne le Bureau international du travail-BIT : «les accès de violence se produisent sur les lieux de travail aux quatre coins du monde et semblent indiquer que ce problème dépasse le cadre d'un pays, d'un milieu de travail ou d'une catégorie professionnelle spécifique.»⁵⁶ »

Une revue documentaire permet de souligner que la violence en milieu professionnel peut prendre différentes formes et sous-formes. La typologie ici présentée n'est pas exhaustive ni exclusive (par exemple, la violence verbale et le harcèlement sexuel sont inclus dans le harcèlement psychologique).

a. Violences physiques

Les violences physiques à l'égard des femmes au travail constituent un problème grave qui affecte de nombreuses femmes dans le monde entier. Ces violences peuvent prendre différentes formes, telles que les coups, les agressions sexuelles, le harcèlement physique ou encore les menaces de violences physiques. Ces actes de violence ont des conséquences néfastes sur la santé physique et mentale des victimes, hommes ou femmes, et peuvent également avoir un impact sur leur performance au travail et leur bien-être général.

Dans un rapport de 2018, le BIT définit la violence physique « comme l'usage de la force physique contre une autre personne ou un autre groupe entraînant des dommages physiques, sexuels ou psychologiques » (BIT et coll., 2002, p. 3) ou comme toute tentative d'agression ou agression contre une personne, qui cause un préjudice corporel à cette personne (Chappell et Di Martino, 2006, p. 30).⁵⁷ »

Toujours selon le BIT : « La violence physique est souvent la forme de violence la plus visible.⁵⁸ »

Une étude québécoise sur les violences, dans son chapitre dédié à « La violence en milieu de travail », souligne que « certaines études sur la violence physique ne différencient pas la violence infligée et les menaces de violence physique proférées.⁵⁹ » Elle se réfère également à une étude britannique portant sur le même sujet, selon laquelle « 4,9% des travailleurs rapportent avoir vécu une expérience de violence physique au travail au cours des deux dernières années,

56 Eva Ein-Eli, Les violences au travail, thèse présentée et soutenue publiquement le 23 novembre 2020 en vue de l'obtention du doctorat de Psychologie, Université Paris-Nanterre, p. 14
[Eva Ein-Eli. Les violences au travail. Psychologie. Université de Nanterre - Paris X, 2020. Français. NNT : 2020PA100103. tel-03214149 (<https://hal.science/tel-03214149/>)]

57 BIT, Rapport V (1) : Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018, p. 15
(https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf)

58 BIT, Rapport final : Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016), p. 3 (file:///Users/mac/Downloads/wcms_546304.pdf)

59 Institut national de santé publique du Québec, Rapport québécois sur la violence et la santé, 2018, p. 258 (https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf)

et certains d'entre eux sur une base régulière.⁶⁰ » Et de préciser que, dans ce pourcentage, « les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être exposées à la violence physique au travail.⁶¹ »

b. Violence psychologique

La violence psychologique à l'égard des femmes au travail couvre différentes formes de violence, telles que le harcèlement, la discrimination, les insultes, l'intimidation, la dévalorisation, la manipulation, les remarques déplacées, etc. Ces comportements peuvent avoir des conséquences tout aussi néfastes sur la santé mentale et sur le bien-être des femmes concernées.

Dans son rapport de 2018, le BIT considère comme violence psychologique « le harcèlement, collectif ou individuel, moral ou autre » parce qu'il « cause en général des préjudices psychologiques (et des dommages physiques qui peuvent découler de la souffrance psychologique) ».⁶²

La violence psychologique renvoie à des actions ou à une conduite répétée, dirigées contre une personne au travail et non acceptées par cette dernière. Ces comportements, qu'ils soient commis de façon consciente et intentionnelle ou inconsciente et non intentionnelle, mettent incontestablement la victime dans une situation humiliante et créent un environnement de travail délétère.⁶³

Selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, de récentes études européennes tendent à montrer que les principales menaces pour la plupart des travailleurs seraient la violence psychologique et le harcèlement, plus que la violence physique.⁶⁴

Des recherches en psychologie et en sociologie du travail montrent que d'autres formes de violences peuvent être qualifiées de violences psychologiques, notamment :

- **Le bullying** : ce concept a été utilisé pour la première fois dans les années 1970, dans une étude sur les violences au sein des établissements scolaires, par le psychologue suédo-norvégien Dan Olweus.⁶⁵ Il le définit par la volonté de nuire, la répétition dans le temps et la relation asymétrique entre la victime et l'auteur de la violence. Le terme a par la suite été appliqué au monde du travail en conservant les mêmes trois critères.⁶⁶ Il est ainsi décrit comme un ensemble de « comportements offensants, toujours imprévisibles, irrationnels et injustes par lesquels une ou plusieurs personnes, souvent

60 Ibidem

61 Ibid.

62 BIT, Rapport V (1), op. cit., p. 60

63 Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd ed.), CRC Press, Boca Raton, FL, 2010

64 Cary L. Cooper, Vittorio Di Martino & Helge Hoel, *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003, p. 2

65 Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, *Violence at work* (2nd ed.), OIT, Genève, 2000, In : Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, *Violences au travail II. Facteurs organisationnels pouvant générer des violences physiques et du harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail*, Département des sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain, 2005, p. 11 (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/Rapport_UCL_Recherche_quantitative.pdf)

des gestionnaires, visent à rabaisser, de façon persistante, un ou plusieurs salariés par des moyens malveillants et humiliants.⁶⁷ » « Le *bullying* implique une relation de pouvoir, soit formel (l'agresseur est un supérieur hiérarchique), soit informel (la victime a des compétences moindres).⁶⁸ »

Selon Rayner et Hoel, il existe plusieurs bullying behaviors (ou « comportements d'intimidation ») :

- « Menace à l'encontre du statut professionnel (humiliation publique, minimisation de l'opinion, accusation quant au peu d'effort, etc.) ;
 - Menace contre la personne même (insultes, injures, intimidation, dénigrement par rapport à l'âge, etc.) ;
 - Isolement (accès à des opportunités, rétention d'informations, isolement physique et/ou social, etc.) ;
 - Pression sur la charge de travail (délais difficiles, pression temporelle, interruptions inutiles, etc.) ;
 - Stratégies de déstabilisation (refus d'accorder tout crédit, déni de responsabilités, rappel de bévues, etc.) ;
 - Rumeurs calomnies, diffamations, etc.⁶⁹ »
- **Le mobbing** : ce concept a été généralisé et popularisé en 1993 par le psychosociologue allemand Heinz Leymann. Le terme vient de l'anglais *to mob* qui signifie « violenter, malmener, maltraiter, molester » une cible, et ce, par un ou plusieurs persécuteurs.⁷⁰ » Selon Heinz Leymann, il « se concrétise par « l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible)... Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.⁷¹ » Selon Marie-France Hirigoyen⁷², le *mobbing* est une « forme de persécution psychologique unilatérale avec pour objectif d'isoler et/ou d'exclure le ou les travailleur(euse)s, avec pour conséquence

67 Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, *Violence at work* (2nd ed.), OIT, Genève, 2000, In : Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, *Violences au travail II. Facteurs organisationnels pouvant générer des violences physiques et du harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail*, Département des sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain, 2005, p. 11 (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/Rapport_UCL_Recherche_quantitative.pdf)

68 Helen Cowie, Paul Naylor, Ian Rivers, Peter K. Smith & Beatriz Pereira, "Measuring workplace bullying", *Aggression and Violent Behavior*, 7 (1), janv.-fév. 2002, pp. 33-51, In : Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, op. cit., p. 11

69 Charlotte Rayner & Helge Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7 (3), juin 1997, pp. 181-191, In : Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, op. cit., p. 11

70 Eva Ein-Eli, op. cit., p. 21

71 Eva Ein-Eli, op. cit., p. 21

72 Née en 1949, docteur en médecine spécialisée en psychiatrie et victimologue, Marie-France Hirigoyen est connue pour ses recherches sur le harcèlement moral.

l'atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne en souffrance.⁷³ » Heinz Leymann identifie plusieurs comportements au travers desquels le *mobbing* s'exprime :

- « Empêcher le travailleur(euse) de parler ;
- Isoler la victime ;
- Déconsidérer la victime auprès des collègues ;
- Discréditer le travailleur(euse) dans son travail ;
- Compromettre la santé de la victime.⁷⁴ »

Il convient enfin de souligner que « certains auteur(e)s ont tendance à rapprocher les notions de *bullying* et de *mobbing* [Leymann, 1996]. D'autres, à l'inverse, gardent une distance entre les deux termes en fonction du nombre d'agresseurs. Le *bullying* est perpétré par une personne sur une autre et le *mobbing* est une pression exercée par un groupe de travailleur(euse)s à l'encontre de l'un de ses membres. Dans cette situation, les auteur(e)s en question parlent d'ailleurs de persécution collective. Les deux termes sont usités en anglais : l'un, *to bully*, signifie « persécuter, tyranniser, brutaliser », l'autre, *to mob*, signifie « assiéger, assaillir ». ⁷⁵ »

c. Violence verbale

Dans la littérature relative à la violence verbale au travail, il n'y a pas de définition commune de à l'égard des femmes au travail comme étant une forme de violence psychologique au sein de l'environnement professionnel. Cette forme de violence peut revêtir différentes formes, telles que des insultes, des remarques déplacées, des menaces, des humiliations, du harcèlement verbal, des critiques constantes, des moqueries, des communications orales visant à humilier ou dénigrer la victime, etc.⁷⁶

La majorité des études sur les violences au travail réalisées par l'OIT ainsi que ses outils et guides relatifs à la thématique incluent la violence verbale dans la typologie des violences.⁷⁷

d. Menaces de violences

Les menaces de violences à l'égard des femmes au travail peuvent être définies comme toute forme de comportements, de paroles ou d'actions dans l'intention d'intimider, d'humilier, de contrôler ou d'agresser une femme dans un environnement professionnel.

73 Marie-France Hirigoyen, Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien, Édition Syros, Paris, 1998, In : Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, op. cit., p. 12

74 Heinz Leymann, *Mobbing. La persécution au travail*, Éditions du Seuil, Paris, 1996, In : Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, op. cit., p. 12

75 Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, op. cit., p. 11

76 Stéphane Guay, Jane Goncalves & Juliette Jarvis, "Verbal violence in the workplace according to victims' sex—a systematic review of the literature", *Aggression and Violent Behavior*, 19 (5), sept.-oct. 2014, pp. 572-578 (<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178914000822?via%3Dihub>)

77 Marina B. Fisekovic, Goran Z. Trajkovic, Vesna M. Bjegovic-Mikanovic & Zorica J. Terzic-Supic, "Does workplace violence exist in primary health care? Evidence from Serbia", *European Journal of Public Health*, 25 (4), août 2015, pp. 693-698 (<https://academic.oup.com/eurpub/article/25/4/693/2399171>)

L'OIT intègre la menace dans la violence au travail et en donne la définition suivante : « La menace comprend la menace de mort, ou l'expression d'une intention de porter physiquement atteinte à une personne ou d'attenter à ses biens.⁷⁸ »

Dans un document conjoint, l'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définissent ainsi la menace : « Promesse de recourir à la force physique ou au pouvoir (force psychologique) entraînant la crainte de dommages physiques, sexuels ou psychologiques ou d'autres conséquences négatives pour les personnes ou les groupes visés.⁷⁹ »

e. Harcèlement sexuel

L'OIT inclut le harcèlement sexuel dans les VBG puisqu'elle utilise l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre », laquelle « s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.⁸⁰ »

De surcroît, l'OIT précise qu'« [e]n tant que manifestation grave de la discrimination sexuelle et violation des droits de l'Homme, le harcèlement sexuel a déjà été abordé avant l'adoption de la convention n° 190 dans le contexte de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (BIT 2012 ; OIT 2020a; Cruz et Klinger 2011; OIT et ONU-Femmes 2019).⁸¹ »

Plusieurs définitions sont attribuées à l'expression « harcèlement sexuel ». Pour le BIT, le harcèlement sexuel renvoie à « une forme de violence sexuelle qui est courante dans le monde du travail et dont on distingue généralement deux catégories : le « chantage sexuel » (dit aussi harcèlement *quid pro quo*) et le harcèlement qui crée « un environnement de travail hostile ». On parle de chantage sexuel lorsque l'on demande des faveurs sexuelles à un travailleur, et que l'avenir professionnel de ce travailleur dépend de l'acceptation ou du refus de cette demande.⁸² »

De même, l'OIT dans sa définition du harcèlement sexuel convoque ces deux éléments clés comme suit :

« - *Quid pro quo* – tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne ; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail ;

78 OIT, Guide du formateur. SOLVE : Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail, Genève, 2012, p. 114 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_205084.pdf)

79 OIT et OMS, Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé, Genève, 2002, p. 5 file:///Users/mac/Downloads/wcms_160909.pdf

80 OIT, La violence et le harcèlement dans le monde du travail. Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206, Genève, 2021, p. 8 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_831786.pdf)

81 Idem, p. 12

82 BIT, Rapport V (1), op. cit., p. 12

- *Environnement de travail hostile* – une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.⁸³ »

Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne utilisent deux expressions relatives au harcèlement, à savoir le « harcèlement lié au sexe d'une personne » et le « harcèlement sexuel », qu'ils définissent comme suit :

« - *Harcèlement* : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

- *Harcèlement sexuel* : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.⁸⁴ »

Au regard de l'ampleur du phénomène et de son importance dans la gestion de ses ressources humaines, le BIT avait déjà livré, en 2001, une définition du harcèlement sexuel applicable à l'ensemble de son personnel, à savoir : « toute conduite non désirée ou importune de nature sexuelle, sur un lieu de travail ou en relation avec le travail, qui fait qu'une personne protégée se sent humiliée, intimidée, pénalisée ou offensée. Le malaise engendré par l'acte ou la série d'actes peut être intentionnel ou non. Le harcèlement sexuel peut être un comportement sexuel coercitif adopté pour contrôler, influencer ou affecter le travail, la carrière ou le statut d'une personne protégée. Il peut aussi avoir cours lorsqu'une ou plusieurs personnes adoptent envers une personne protégée, quel que soit son niveau, un comportement injurieux ou humiliant fondé sur le sexe ou la sexualité de cette personne, même si cela n'a apparemment pas d'impact sur la carrière ou l'emploi de la personne protégée en cause. Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, et notamment :

- (i) un contact physique délibéré et non sollicité ou une proximité physique indue ;
- (ii) des remarques ou des gestes à connotation sexuelle répétés à propos du corps, de l'apparence ou du style de vie d'une personne protégée ;
- (iii) des appels téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques choquants ;
- (iv) un harcèlement avec menaces ;
- (v) le fait de montrer ou d'afficher des figures, bandes dessinées, dessins, photographies ou images d'Internet sexuellement explicites ;
- (vi) des questions ou insinuations concernant la vie privée d'une personne protégée ;

83 OIT, La violence et le harcèlement dans le monde du travail, op. cit., p. 12

84 Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073>)

(vii) des invitations continues à des activités sociales après que la personne protégée a signifié qu'elles étaient importunes ;

(viii) des plaisanteries ou des propositions sexuellement explicites.⁸⁵ »

Une étude de 2005 sur les violences au travail, à laquelle le présent rapport s'est déjà référé, distingue dans le harcèlement sexuel le « harcèlement de genre », lequel « [s]e compose de remarques sexuelles, de commentaires et de comportements désobligeants mais formulés de manière imprécise sur le genre ou les rapports sociaux entre les sexes au travail.⁸⁶

f. Violences à l'égard des femmes en ligne ou cyberviolence

L'utilisation accrue et quasi générale des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont l'accès à l'internet, a attribué de nouvelles formes aux violences à l'égard des femmes, notamment au travail. En effet, tous les types de violences commis à l'égard des femmes dans toutes les sphères, y compris la sphère professionnelle, désormais « sont répétés, amplifiés, propagés et aggravés par les technologies de l'information et de la communication (TIC). De nouvelles formes de violence font également leur apparition.⁸⁷ » Ainsi, ces nouvelles formes de violences à l'égard des femmes s'ajoutent à celles exercées hors ligne. Cette cyberviolence désigne donc des comportements déjà qualifiés d'infractions, mais présentant la spécificité d'être réalisés au travers d'internet et des technologies numériques. Autrement dit elle renvoie à des actes de VBG commis ou facilités par l'utilisation des NTIC, telles que les téléphones fixes ou portables, internet, les réseaux sociaux ou les messageries électroniques.

Néanmoins, il existe aussi certaines formes de violences à l'égard des femmes qui sont spécifiques à l'utilisation des NTIC, « du fait de leur impact et de leur permanence, et en raison du nombre d'auteurs impliqués ; ils sont « liés aux possibilités technologiques des nouveaux médias, à la politique algorithmique de certaines plateformes, aux cultures professionnelles qui créent ces technologies, et aux personnes et communautés qui les utilisent. »⁸⁸

À la différence des autres types et formes de violences, les violences à l'égard des femmes en ligne ont des effets plus lourds sur leurs victimes, du fait qu'elles sont plus visibles et partageables sans limites, sans conditions et sans frontières, par tous moyens technologiques. Par conséquent, les femmes victimes sont exposées à une re-victimisation répétée avec de graves répercussions sur leur vie, et sur celle de leur famille et de leurs proches, ainsi que sur leur santé physique et psychologique, leurs moyens de subsistance, leur réputation, leur participation à la vie professionnelle, politique ou communautaire et leur présence en ligne.

Les violences à l'égard des femmes en ligne peuvent prendre plusieurs formes, notamment :⁸⁹

85 BIT, Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement, 2001, pp. 4 et 5 (<https://ilostaffunion.org/wp-content/uploads/2021/11/harassment-nov-2014-fr.pdf>)

86 Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, op. cit., p. 12

87 Liz Kelly, *Surviving Sexual Violence*, University of Minnesota Press, Chicago, 1988, In : Conseil de l'Europe, Protéger les femmes et les filles contre la violence à l'ère du numérique, 2021, p. 7 (file:///Users/mac/Downloads/155621FRA_violence%20numerique.pdf)

88 Debbie Ging & Eugenia Siapera, « Special issue on online misogyny », *Feminist Media Studies*, 18 (4), juill. 2018, pp. 515-524, In : Conseil de l'Europe, op. cit., p. 9

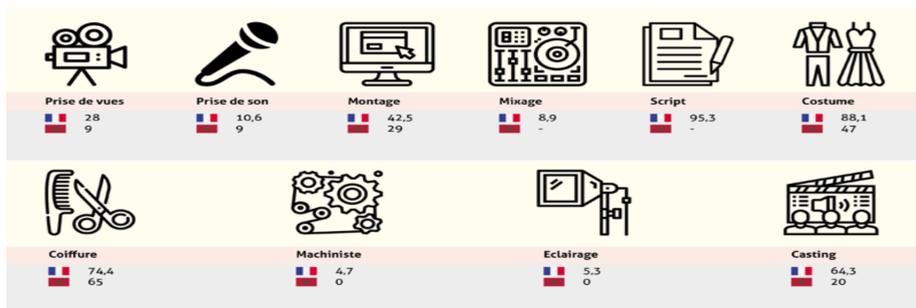
89 Conseil de l'Europe, op. cit., p. 10

- Le harcèlement sexuel en ligne, qui se manifeste par des messages intimidants, des commentaires dégradants sur les réseaux sociaux, des e-mails, l'envoi de photos à caractère sexuel non sollicitées, des commentaires à caractère sexuel, la diffamation à caractère sexuel, la calomnie à caractère sexuel, l'usurpation d'identité à des fins sexuelles, *le doxing, le trolling, le flaming*, etc. ; de messagerie
- Le harcèlement sexuel sur la base de la diffusion non consentie d'images intimes, également connue sous le nom de « cyber-vengeance », d'images comme les *creepshots* (des images sexuellement suggestives ou intimes prises sans consentement et partagées en ligne), *l'upskirting* (des photos sexuelles ou intimes prises sous la jupe ou la robe d'une femme à son insu et partagées en ligne), etc. ;
- Les abus sexuels basés sur des images comme le partage non consenti de vidéos ou de photos, le partage non consenti d'images intimes, des agressions sexuelles enregistrées, etc. ;
- La cyber-traque pour surveiller, espionner, contrôler ou menacer les victimes grâce à des systèmes de verrouillage intelligent, etc. ;
- Les formes de violences psychologiques comme le discours de haine sexiste en ligne, les agressions verbales, les insultes, les menaces de mort, les pressions, le chantage, etc.

g. Violences économiques

La violence économique au travail est un défi majeur auquel sont confrontées les femmes, au Maroc comme partout dans le monde, et auquel n'échappent pas les femmes professionnelles du secteur du cinéma où cette violence est accrue par la nature même de l'industrie cinématographique. En effet, la présence masculine majoritaire dans ce secteur (schéma 2) amplifie les inégalités entre les sexes, ce qui représente un facteur supplémentaire de risque pour les femmes d'être victimes de violences économiques. Ceci influence significativement et négativement la représentativité des femmes dans le secteur du cinéma, tant devant que derrière la caméra.

La présence féminine dans les métiers du cinéma (%)



Source : CNC (France, 2009-2016) et CCM (Maroc-2018)

Schéma 2 : Comparaison de la présence féminine dans les métiers du secteur du cinéma entre le Maroc et la France (en pourcentage) (source : Centre national du cinéma et de l'image animée-CNC (France))

Les violences économiques à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma se manifestent comme suit :

- **Polarisation des métiers féminins** : Les inégalités économiques influencent négativement l'émergence des femmes dans certaines branches de métiers clés du secteur du cinéma⁹⁰, comme la réalisation ou la production. En effet, les structures de financement de production et les studios sont souvent dirigés par des hommes qui privilégient les projets proposés par des producteurs ou réalisateurs hommes parce qu'ils ont plus confiance en leurs compétences qu'en celles des femmes. Par conséquent, les femmes se trouvent coincées dans un cercle vicieux : elles sont moins visibles dans les métiers clés des projets cinématographiques, ce qui affermit l'avis du public selon lequel elles ne sont pas en mesure de diriger ou de produire des films de grande envergure. Force est de constater qu'elles sont donc reléguées aux postes moins bien rémunérés, tels que ceux liés à la coiffure, au maquillage ou à l'administration ;
- **Inégalités salariales/discrimination salariale** : Les femmes professionnelles du secteur du cinéma souffrent souvent de discrimination au niveau des salaires. De fait, pour des tâches ou des fonctions similaires, les femmes perçoivent des salaires plus bas que ceux de leurs homologues masculins. « Le salaire moyen d'une réalisatrice de long métrage est ainsi inférieur de 42,3% à celui d'un réalisateur », en France⁹¹. Cet écart est souvent justifié par un manque d'expérience des femmes. Cette circonstance influence négativement leur épanouissement économique et accroît leur précarité. Cela les contraint à accepter de travailler dans des conditions hostiles et abusives. Une autre forme insidieuse de violence économique explique cette situation : la volonté de contrôle financier des employeurs pour pouvoir maintenir les femmes dans une situation de dépendance financière, et leur faire accepter les conditions vulnérables et les salaires inférieurs proposés ;
- **Conditions de travail précaires et moins sûres** : Sachant que le travail dans le secteur du cinéma est caractérisé par la temporalité, les femmes professionnelles de ce secteur se trouvent contraintes d'accepter de travailler dans des conditions précaires et peu sûres. Par crainte de perdre leur emploi et par conséquent des opportunités d'évolution de carrière, elles ne sont pas en mesure de revendiquer leurs droits. Cette situation de précarité et d'insécurité renforce leur vulnérabilité économique ;
- **Chantage, pression et exploitation** : La temporalité et l'incertitude caractéristiques du secteur du cinéma conduisent les femmes professionnelles dudit secteur à vivre dans la crainte d'être obligées d'accepter des conditions de travail inéquitables et/ou des rôles ne valorisant pas leurs compétences professionnelles ou compromettant leur intégrité personnelle, comme se dénuder pour des scènes sans justification narrative ou subir des pressions pour céder à des chantages, et ce, afin de conserver leur emploi et donc leur salaire.

90 ADFM, op. cit., p. 6

91 Idem, p. 25

2. Auteurs des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma

Généralement, dans le monde du travail, les auteurs des violences à l'égard des femmes sont variés : collègues masculins, supérieurs hiérarchiques, clients ou usagers (dans certains secteurs comme le service à la clientèle par exemple où des clients ou des usagers peuvent avoir des comportements agressifs ou formuler des demandes déplacées). Spécifiquement dans le secteur du cinéma, les auteurs des violences à l'égard des femmes professionnelles, bien que variés également, occupent souvent des positions de pouvoir ou d'influence qui leur permettent d'exploiter leur statut ou le contexte professionnel :

- **Réalisateurs** : Par leur statut et leur position de pouvoir décisionnel sur les castings et les scénarios, ils peuvent manipuler, harceler, intimider ou agresser des femmes sur les plateaux de tournage ou lors de collaborations professionnelles. Ils peuvent aussi exercer des pressions ou adopter des comportements abusifs envers des femmes dans le but de contrôler leur carrière ou leur participation à des projets ;
- **Producteurs, ou cadres et dirigeants de studio ou de compagnie de production** : Les personnes qui dirigent une entreprise de production ou un studio, ou financent ou supervisent la production de films ont en principe un pouvoir considérable sur les carrières et les opportunités des femmes dans l'industrie, ce qui peut être exploité de manière abusive ;
- **Personnes en position de pouvoir** : Des individus occupant un poste de direction, de production ou de gestion, des dirigeants de studio ou encore des cadres supérieurs dans une entreprise de production ont le pouvoir de décider des contrats, du financement des projets et de l'avancement des carrières. Ils sont susceptibles d'utiliser cette situation à leur avantage pour faire des avances non désirées, adopter des comportements abusifs, exercer des violences physiques, psychologiques, verbales ou sexuelles sur des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma ;
- **Agents et managers** : En tant que représentants des talents et des intérêts des professionnel.le.s du secteur du cinéma, et partant les gestionnaires de leur carrière, les agents et les managers ont un contrôle puissant sur les opportunités professionnelles et les contrats. Ils sont donc en mesure d'exercer une pression ou un chantage sur les femmes professionnelles ou avoir envers elles des comportements abusifs ou prédateurs afin d'obtenir des faveurs sexuelles ou d'autres compromis ;
- **Personnalités publiques et stars masculines** : Des acteurs, des célébrités ou d'autres personnalités publiques masculines sont susceptibles d'utiliser leur renommée et leur statut pour exercer des pressions indues sur les femmes professionnelles du secteur du cinéma ;
- **Collègues et membres du personnel** : Des collègues de travail et des membres de l'équipe technique, y compris les assistants de production, les techniciens et d'autres membres du personnel sur les plateaux de tournage, peuvent profiter de

l'environnement souvent clos et intense des tournages pour harceler ou intimider des femmes professionnelles. Parfois, ce sont des partenaires de projet qui sont impliqués dans des actes de harcèlement ou d'abus, à la faveur de leur proximité avec les victimes ;

- **Acteurs et actrices** : Bien que cela soit moins fréquent, il arrive tout de même que des acteurs et des actrices soient impliqués dans des actes de violence ou de harcèlement envers des collègues féminines ;
- **Confrères dans l'industrie cinématographique** : Les violences sont également susceptibles de provenir d'autres personnes travaillant dans des secteurs connexes à l'industrie cinématographique, tels que la publicité, la distribution ou même des partenaires de coproduction ;
- **Personnes en position de subordination relative** : Bien qu'en position de subordination relative par rapport à leur victime, des assistants personnels, des stagiaires ou des membres juniors de l'équipe peuvent également abuser de leur pouvoir relatif ;
- **Individus exploitant des réseaux de pouvoir informels** : Il peut exister des réseaux informels ou des cercles de pouvoir avec des hommes influents se protégeant mutuellement ; cette impunité ou ce sentiment d'impunité crée un climat propice aux abus.

3. Femmes professionnelles victimes de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma

Les profils des femmes professionnelles victimes de VBG dans le secteur du cinéma peuvent considérablement varier en fonction de plusieurs facteurs, notamment leur statut, leur rôle dans l'industrie et des circonstances spécifiques à l'incident :

- **Personnalités publiques et célébrités** : Les femmes célèbres du secteur du cinéma, qu'elles soient actrices, réalisatrices ou productrices, sont susceptibles d'être victimes de violences en raison de leur visibilité et de leur pouvoir relatif dans l'industrie. En effet, elles peuvent être ciblées par des personnes cherchant à exploiter leur statut pour des gains personnels ou des faveurs sexuelles ;
- **Actrices principales** : Les actrices célèbres ou en devenir sont souvent exposées à des situations de harcèlement, d'abus de pouvoir ou même d'agressions sexuelles de la part de personnes influentes dans l'industrie ;
- **Jeunes actrices et réalisatrices débutantes** : Ces femmes professionnelles qui débutent leur carrière, souvent jeunes et moins préparées à affronter ces situations, sont particulièrement vulnérables aux abus de pouvoir et aux manipulations de la part de personnes plus expérimentées et/ou plus influentes dans l'industrie ;
- **Travailleuses de l'ombre** : Il s'agit de femmes membres de l'équipe technique qui occupent des postes de soutien – moins visibles mais cruciaux – sur les plateaux de tournage, en régie ou à la production (comme les assistantes de réalisation, les costumières, etc.). Ces femmes professionnelles ne sont pas épargnées par le harcèlement ou les abus de pouvoir de la part de collègues masculins ou de personnes en position de supériorité hiérarchique ;

- **Femmes en position de subordination :** Ces femmes professionnelles du secteur du cinéma dépendent économiquement ou professionnellement d'une relation avec une figure d'autorité dans l'industrie, elles sont partant plus susceptibles de subir des abus ;
- **Femmes en position précaire ou dépendantes financièrement :** Là encore, la précarité ou la dépendance financière des femmes professionnelles du secteur du cinéma envers leur travail les rend particulièrement vulnérables aux abus, par crainte de perdre leur emploi ou de subir des représailles si elles signalent des comportements inappropriés.

IV. Résultats de l'étude sur les violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

Cette partie présente les résultats de l'analyse qualitative des entretiens semi-structurés menés avec les professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc. Il s'agit de l'analyse de leurs réponses, relativement audit secteur, sur ce que sont les VBG, sur les principales formes de VBG qui prévalent, sur les mécanismes qui mènent aux VBG, sur les expériences vécues (ou témoignage) de VBG, sur les profils des auteurs et des victimes de VBG, sur les recours à la dénonciation et sur la perception des effets des VBG.

1. Violences basées sur le genre selon les professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc

La quasi-totalité des professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc condamnent les VBG et confirment qu'il s'agit d'un phénomène qui existe dans leur secteur. Après avoir posé la question relative à la perception par les professionnel.le.s du cinéma du phénomène des VBG, nous avons identifié des définitions par profil qui se complètent. Les définitions formulées par les productrices et les réalisateur.trice.s placent les VBG dans un environnement plus général, tandis que celles des actrices et des technicien.ne.s proposent des représentations propres au secteur du cinéma au Maroc dans leur description d'un phénomène perceptible et vécu au quotidien.

Les réalisateur.trice.s et les productrices définissent les VBG comme une conséquence logique dans une société patriarcale, alimentée par l'insécurité propre au secteur du cinéma. Il s'agit, selon cette catégorie de professionnel.le.s, d'un fléau mondial qui existe dans tous les domaines d'activités et à tous les niveaux, y compris dans la sphère artistique. La violence au travail prend plusieurs formes dans le secteur du cinéma, dont celle des VBG, en raison du caractère instable de ce secteur et de la forte concurrence entre les professionnel.le.s. Il s'agit aussi, selon les professionnel.le.s de la production et de la réalisation, d'une conséquence logique de la prédominance des hommes, laquelle mène souvent à des relations hiérarchiques malsaines, sources de violences notamment basées sur le genre. Ces définitions consistent plutôt en des représentations sociales neutres des VBG, au sens global et placées dans un environnement général.

En revanche, les actrices et les technicien.ne.s développent des perceptions plus concrètes des VBG et identifient mieux leurs positions vis-à-vis de celles-ci dans un environnement propre au secteur du cinéma au Maroc. Pour les actrices, les VBG sont une conséquence logique de l'individualisme qui règne dans ce secteur et se manifestent principalement par la sous-rémunération des femmes, qui sont souvent les moins payées dans le secteur, ainsi que par un regard réducteur porté sur la femme professionnelle, en s'intéressant seulement à son corps, et non à son côté créatif. Quant aux technicien.ne.s, ils.elles parlent plutôt d'un combat vécu au quotidien, qui se nourrit de l'indifférence des instances, et du caractère pragmatique et individualiste du secteur du cinéma, où l'on souffre quand on débute de la domination des hommes et d'une hiérarchie souvent malsaine.

Les VBG sont identifiées différemment en fonction des métiers et des postes à responsabilité. Les définitions se complètent cependant, en ce qu'elles reflètent une lecture des VBG qui les place soit dans un environnement large – en ce qui concerne les professionnel.le.s de la réalisation et de la production qui les perçoivent comme un fléau international et national, alimenté par plusieurs facteurs structurels –, soit dans un environnement propre au secteur du cinéma au Maroc – en ce qui concerne les technicien.ne.s qui y voient un combat vécu au quotidien.

2.Principales formes de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

Les entretiens menés avec les interviewé.e.s ont conduit vers une réalité très clairement exprimée, à savoir que les VBG existent dans le secteur du cinéma, prennent plusieurs formes, et s'imposent comme un fléau qui impacte la libre création des professionnelles et la pleine expression de leur potentiel. Ainsi, afin d'approfondir la compréhension du phénomène, il a été demandé à chaque interviewé.e d'identifier, par ordre de priorité, les types de violences qui selon chacun.e prévalent dans le secteur et d'en parler davantage.

Pour pouvoir expliciter la prévalence de chaque forme, selon les déclarations des interviewé.e.s, le score « 5 » a été attribué à la première forme de violence citée par chaque interviewé.e, le score « 3 » à la deuxième forme la plus importante et le score « 1 » à la troisième forme, afin d'avoir une image plus concrète de la prévalence des formes de violences selon les professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc.

Ainsi, comme le montre le tableau 1 ci-dessous, les violences psychologiques (score de 4,38) ont été citées 10 fois en tant que principale forme de violence dans le secteur du cinéma au Maroc, suivies des violences économiques (score de 2,1) et des violences sexuelles (score de 2). Les violences physiques (score de 0,46), qui n'ont jamais été citées en tant que principale forme de violence, sont en revanche indiquées en deuxième ou troisième place.

Forme de violences	Prévalence des violences	Score moyen	Principaux profils/postes
Psychologique	1. Citée 10 fois comme principale forme de violence	4,38	- Cheffes de production - Métiers techniques (script, maquillage, assistance caméra)
Économique	2. Citée 3 fois comme principale forme de violence	2,1	- Chargées de production - Assistantes de réalisation
Sexuelle	3. Citée 2 fois comme principale forme de violence	2	Actrices seulement
Physique	4. Non citée comme principale forme de violence	0,46	

Tableau 1 : Prévalence des formes de VBG dans le secteur du cinéma au Maroc selon les interviewé.e.s

Les violences psychologiques sont les formes les plus dominantes de VBG dans le secteur du cinéma au Maroc, selon les interviewé.e.s. Il s'agit d'une forme de violences qui dure dans le temps et laisse des traces plus profondes chez les victimes. Elles sont généralement intentionnelles, que l'auteur abuse de son pouvoir directement, ou qu'elles surviennent en représailles d'une dénonciation de violences économiques, sexuelles ou physiques. Selon les interviewé.e.s, les violences psychologiques se nourrissent de la difficulté à trouver des preuves, aussi bien de leur existence que des prétextes ou intentions avancés par leur auteur pour les justifier, à savoir le défi de perfection, l'obligation de l'assiduité, des reproches de manque d'engagement des collaborateurs, etc.

Ainsi, les auteurs de VBG semblent enclins à pratiquer différentes formes de violences, mais avec une prédilection marquée pour les violences psychologiques, lesquelles sont favorisées par un cadre juridique moins consistant qui permet dans une certaine impunité l'épanouissement de relations de pouvoir toxiques, de relations professionnelles oscillant entre coopération amicale et cadre professionnel, et de différentes expressions de la vulnérabilité au travail, notamment au niveau des techniciennes. Si toutes les formes de VBG sont impardonnables et non justifiables, elles n'en demeurent pas moins – à l'exception justement des violences psychologiques – relativement faciles à détecter (manque de ou manquement au contrat, absence de preuves de paiement, preuves de violences physiques ou sexuelles, etc.). Ceci pourrait expliquer la prévalence des violences psychologiques.

Les violences économiques arrivent en deuxième position et prennent plusieurs formes, à savoir l'absence de ou le manquement au contrat, et la sous-rémunération accompagnée de surexploitation et de conditions de travail très dures. Ce sont les technicien.ne.s et les postes intermédiaires (chargées de production et de réalisation) qui ont déclaré cette forme de violence comme étant la plus importante. Cela correspond à des pratiques courantes chez les chefs hiérarchiques qui ont tendance à manquer de transparence, en proposant des contrats qui servent principalement leurs intérêts, pour profiter de la vulnérabilité des techniciennes et des chargées de production, lesquelles manifestent moins de résistance au départ. Les interviewé.e.s chez qui a prévalu cette forme de violences intègrent ces deux composantes de contractualisation favorable aux employeurs et de vulnérabilité, ce qui se traduit généralement par des conditions de travail dépassant les clauses du contrat et une sous-rémunération, voire des retards de paiement en fin de mission. Les discussions avec les interviewé.e.s révèlent que cette forme de violence est de nature à ancrer les techniciennes dans la vulnérabilité économique et donc à les affaiblir davantage, ce qui les expose à d'autres formes de violences par ailleurs.

Quant aux violences sexuelles, ce sont plutôt les actrices qui les ont identifiées comme principale forme de violence (soit 2 interviewées sur 3) et qui étaient d'ailleurs les seules à lier les VBG aux agressions sexuelles dans leur définition des VBG. D'autres interviewé.e.s ajoutent que les actrices, notamment les plus jeunes, sont souvent l'objet de chantage sexuel, de remarques à caractère sexuel ou d'attouchements sexuels et qu'il convient d'être vigilant à la prévalence des violences sexuelles, lesquelles se manifestent trop souvent dans le silence total des victimes. Si elles ne sont pas citées en premier, sans doute est-ce parce que les victimes ont tendance à les intérioriser et à manquer de courage pour les dénoncer.

3. Mécanismes de manifestation des violences basées sur le genre

L'analyse des mécanismes de formation des VBG vise à apporter une réflexion favorable à une appréhension plus dynamique du phénomène dans le secteur du cinéma au Maroc. L'émergence des VBG mérite d'être analysée selon une approche systémique qui appréhende la « violence actionnelle » à caractère délibéré impliquant l'exercice de la liberté et de l'intention, mais souvent manifestée sous forme d'une « violence réactionnelle » mobilisée par des motivations subjectives par l'auteur.

De surcroît, poursuivre cette analyse afin de visualiser les interactions, souvent compliquées, entre les motivations des auteurs et les actions/réactions des victimes permettra de conduire une analyse approfondie et moins statique du phénomène.

Pour ce faire, une question ouverte a été posée aux interviewé.e.s, suivie d'une réflexion parfaitement libre sans les orienter vers une logique précise d'analyse, afin de mieux comprendre les différents schémas de production des VBG selon chaque personne interviewée. Des remarques se sont ainsi dégagées, qui expliquent les causes d'émergence des violences, à savoir par ordre d'importance :

a. Logique de prédation

Il s'agit de mécanismes dans lesquels l'auteur est l'élément déclencheur des VBG. Parmi les interviewé.e.s, ce sont principalement les femmes professionnelles relevant des métiers techniques (caméra, coiffure, script, etc.) à tous les niveaux de la hiérarchie qui ont évoqué comment les auteurs des violences détectent leurs potentielles victimes, initient les premiers « actes de violence », lesquels prennent de l'ampleur en fonction du degré de « soumission » de leurs victimes. Toujours selon ces interviewées, le profil de la victime n'est pas important : encore une fois, c'est sa réaction qui est décisive pour la suite. Car il s'agit d'une logique de prédation manifestée par les auteurs de VBG. Ces derniers sont dans une position de pouvoir et disposent donc de l'autorité, ce qui leur permet de s'adapter et de changer de forme de violences en fonction des circonstances. Il ressort des interviews que, souvent, les auteurs de VBG s'en tiennent au niveau des violences psychologiques, ce qui rend l'établissement de la preuve et donc la dénonciation très difficile. La perception exprimée par les techniciennes renvoie ainsi à un cercle vicieux de violences, selon une logique de prédation qui transforme la violence d'une forme à une autre, de la part d'auteurs qui tirent avantage de leur pouvoir, du cadre juridique insuffisant à l'égard des violences psychologiques et de la vulnérabilité des potentielles victimes.

« Dans le cinéma, et particulièrement le cinéma marocain, la violence s'exerce, en tout cas dans les scénarios. Mais elle s'exerce de façon inaboutie, à mon sens, inachevée, parce que la question qui se pose à l'égard du scénariste qui va écrire une scène dans laquelle il se passe une action de violence, lui-même, dans son background, dans son éducation, dans sa formation, est-ce qu'il a subi des violences ou pas ? et le fait qu'il en ait subies ou pas fait que la forme de la violence qu'il écrit prend une certaine direction, une certaine trajectoire, etc. » (extrait d'un entretien)

b. Mécanismes de formation des violences basées sur le genre centrés sur la victime

Les mécanismes de formation des VBG centrés sur la victime sont décrits principalement par les actrices interviewées : elles déclarent que les violences se déclenchent majoritairement quand les potentielles victimes dévoilent leur vulnérabilité (psychologique, économique et/ou technique), a fortiori quand elles ne sont pas sensibilisées sur les manières de se prémunir de ces risques de violences au tout début de leur carrière. Ainsi, seules les actrices lient les violences à la vulnérabilité notamment en début de carrière.

Ce sont exclusivement les chef.fe.s de production et de réalisation qui perçoivent les VBG comme favorisées par les conditions du travail dans le secteur du cinéma, et renforcées par l'environnement social et culturel. Les sources des VBG, selon ces interviewé.e.s, sont à rechercher dans une culture patriarcale au sein de laquelle le système familial est assez tolérant aux VBG à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma, et ce, pour deux raisons : la dénonciation juridique/publique n'est pas le premier réflexe et l'opinion publique a une image relativement négative du monde du cinéma. L'activité professionnelle dans le secteur du cinéma se caractérise principalement par la prestation de services, ancrant ainsi une insécurité certaine chez les professionnelles. Cela crée aussi un climat de concurrence et un fort individualisme, favorables à l'expression de plusieurs formes de violences, notamment les VBG, et peu propices à la dénonciation ni au soutien entre professionnelles.

De surcroît, les chef.fe.s de production et de réalisation précisent que le moment le plus favorable aux VBG dans le secteur du cinéma au Maroc est exclusivement pendant les tournages, lorsque les professionnel.le.s passent de longues durées avec d'autres équipes relevant des différents postes. Le stress généré est alors énorme, ce qui conduit souvent à des violences affectant négativement les maillons les plus faibles, notamment des VBG affectant des femmes professionnelles. S'agissant ainsi de moments longs et en dehors de la sphère habituelle de travail (soit avec des communautés locales, des figurants, des gardiens, etc. nouveaux), les VBG résultent quelquefois d'un effet boule de neige : cela commence par une violence commise par une tierce personne, pour générer d'autres violences, à cause de malentendus nés de la faible coordination entre les équipes qui ne se connaissent pas. Et généralement les premières victimes de ce type de situations sont les femmes professionnelles.

À noter

À ce stade, il convient de rappeler que les perceptions des VBG et des causes de leur émergence sont complémentaires entre les différents métiers :

- Les chef.fe.s de production et de réalisation, qui adoptent une définition très pragmatique et objective des VBG, se réfèrent à l'environnement interne et externe dans lequel opèrent les femmes professionnelles ainsi qu'aux conditions de travail difficiles comme sources de formation des VBG à caractère non intentionnel ;
- Les actrices, qui développent une définition très claire des VBG comme conséquence de la vulnérabilité et de l'individualisme, mettent en lumière des mécanismes centrés sur les victimes pour les violences intentionnelles ;
- Les métiers techniques, qui ont tendance à relier les VBG à la hiérarchie et au début de carrière, avancent aussi des mécanismes centrés sur les auteurs qui adoptent des stratégies basées sur le pouvoir et sur des tactiques de soumission de leurs victimes.

4. Expériences vécues ou témoignages de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

Les données issues du tableau 2 ci-dessous montrent clairement que les VBG font partie du quotidien des professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc. Parmi les 15 interviewé.e.s, 80% déclarent avoir vécu ou été témoins d'au moins une VBG durant leur carrière professionnelle. Les 20% restants déclarent n'avoir jamais été témoins d'un quelconque type de VBG.

Ils.elles ajoutent néanmoins avoir vécu personnellement plusieurs expériences de violences (psychologiques, économiques ou physiques) commises indépendamment du genre et confirment, bien qu'ils.elles encore une fois n'en aient pas été victimes, auteurs ou témoins, l'existence des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc.

Type d'expérience vécue ou témoignage de VBG	Prévalence (nombre de cas)	Tendances				
		Horizontale	Verticale	Postes concernés (auteurs)	Postes concernés (victimes)	Cas de dénonciation
Économique	6 (40%)	3	3	Réalisateurs (3), Assistants techniques (3)	Assistants techniques (6)	2, auprès de la hiérarchie
Économique	2 (13%)	1	1	Assistant caméra (1), Chef de production (1)	Assistants scriptet caméra (2)	1 seul, auprès de la justice
Sexuelle	2 (13%)	0	2	Chargé de production (1), Réalisateur (1)	Actrices (2)	0
Les 3 à la fois	2 (13%)	1	1	Chef de production (1), Externe (1)	Cheffe maquilleuse (1), Chargée de production (1)	1 seul, auprès de la justice
Total des expériences vécues	12 (80%)	5	7	Réalisateurs (4), Chefs de production (3), Assistants techniques (4), Externe (1)	Assistants (8), Actrices (2), Cheffe maquilleuse (1), Chargée de production (1)	4
Aucune expérience de VBG vécue	3 (20%)					

Tableau 2 : Prévalence des différentes formes de violence vécues (ou témoignage) par les personnes interviewées

Sur la base des expériences personnelles des interviewé.e.s, parmi toutes les violences vécues (ou/et témoignage), les violences psychologiques s'imposent, encore une fois, comme la forme qui prévaut dans le secteur du cinéma au Maroc, au travers des déclarations de 6 interviewé.e.s, soit 40% par rapport au total des 15 interviewé.e.s. Sur le plan de la hiérarchie organisationnelle du cadre d'exercice de la profession, ces violences sont réparties à titre égal entre violences horizontales, c'est-à-dire commises par des assistants techniques envers des assistantes techniques, soit entre professionnel.le.s relevant de la même catégorie, et violences verticales, c'est-à-dire commises exclusivement par des réalisateurs envers des assistantes techniques.

Les violences économiques viennent en deuxième position et prennent plusieurs aspects, à savoir des retards de paiement principalement, mais aussi des conditions de travail difficiles, le refus de signature de contrat et la sous-rémunération. Les violences sexuelles sont le fait, encore une fois, de producteurs et de réalisateurs envers des actrices, à la faveur des rapports de pouvoir et d'autorité hiérarchique ; elles prennent, selon les interviewé.e.s, plusieurs formes, à savoir des chantages, des attouchements et des paroles à caractère sexiste.

Finalement, un acte de violence n'est jamais isolé : il s'inscrit dans un cercle vicieux. Ces entretiens ont révélé l'existence d'une violence multiple, intégrant les 4 types de violences à la fois. Il ressort que cette violence multiple se construit souvent après la dénonciation d'une première forme de violence subie par des femmes professionnelles, laquelle se transforme en violences psychologique et physique à la fois, nourries par un environnement professionnel et culturel favorable qui renforce la logique de prédation des auteurs de ces violences. Ces derniers deviennent plus agressifs et plus directs dans la manifestation des violences envers leurs victimes.

L'analyse des données recueillies lors des entretiens permet de retenir les éléments suivants :

- Les violences dans le secteur du cinéma au Maroc existent à tous les niveaux, et aussi bien sur le plan horizontal (entre membres de la même équipe ou relevant d'autres postes) que vertical (du supérieur hiérarchique aux subalternes) ;
- L'analyse des contenus des VBG vécues (ou témoignage) permet de conclure que les violences sexuelles et économiques prennent majoritairement les formes suivantes : des paroles, des tentatives de séduction ou des refus de signer des contrats, notamment ceux des assistantes ;
- Le cas des violences psychologiques diffère, dans le sens où il reflète les deux types de situation suivants :
 - Parfois, il s'agit d'un supérieur qui commet des actes de violences suite à une attitude délibérée de sa part pour nuire à la réputation d'une subordonnée, dénigrer son travail ou créer des frustrations gratuites et malsaines. Ce comportement peut survenir tout simplement parce que ce supérieur n'a pas apprécié d'être pris en défaut par la compétence d'une technicienne ou parce que celle-ci a refusé d'obéir à un ordre qui dépassait ses compétences de technicienne ;
 - Dans la majorité des cas, ces violences psychologiques se produisent en raison d'un cadre professionnel défaillant qui favorise un environnement propice à toutes les formes de violences à l'égard des femmes, à savoir un manque de gestion des dynamiques de groupe, avec des équipes souvent hétérogènes, notamment sur les tournages où tous les postes dépendent les uns des autres (réalisation, décor, maquillage, script, figuration, etc.), et une sous-estimation des moyens nécessaires à la production, ce qui impacte automatiquement les engagements vis-à-vis des équipes, et notamment les femmes ;
 - La majorité des cas de violences se sont déroulés au début de la carrière des victimes, en raison d'un manque de sensibilisation à ces violences, d'une méconnaissance de leurs droits et du dilemme de devoir composer avec un environnement professionnel propice aux VBG si elles souhaitent poursuivre leur carrière.

5. Profils des auteurs de violences basées sur le genre

Les entretiens avec les interviewé.e.s ont permis d'identifier certaines caractéristiques clés des profils des auteurs de VBG. Les auteurs de VBG sont, premièrement, des personnes qui disposent d'une autorité souvent alimentée par la position hiérarchique. Deuxièmement, il s'agit de personnes arrogantes et souvent animées de la logique de prédation, qui ont elles-mêmes vécu des expériences de violences auparavant et reproduisent ce schéma de violence à leur tour.

Certain.e.s interviewé.e.s ont avancé l'addiction aux drogues et l'alcoolisme comme facteurs déclencheurs des VBG. D'autres témoignages ont été beaucoup plus clairs : 13% des interviewé.e.s pensent que la majorité des VBG émanent des producteurs (notamment les violences psychologiques et économiques) et des réalisateurs (en ce qui concerne les violences sexuelles et psychologiques). De surcroît, par leurs pratiques professionnelles (incohérence de la programmation, restrictions budgétaires), ces derniers créent un climat propice à toutes les formes de VBG.

« Je me pose toujours cette question de l'origine, pas seulement du pourquoi. D'où ça vient ? Est-ce que la personne qui exerce cette violence a elle-même subi également, soit dans son enfance, soit dans son parcours, des actes de violence ou est-ce que c'est quelque chose qui a été acquis à cause de toute la nervosité de la société ? Ces questions méritent réflexion, méritent qu'on se penche dessus pour bien identifier les origines de la violence. »
(extrait d'un entretien)

« Souvent, des violences émanent des problèmes liés à la production qui s'entend avec la réalisation et les acteurs. Restent les boucs émissaires, à savoir les autres missions techniques, qui doivent payer le coût de l'incohérence du script, des moyens et des autres aspects. » (extrait d'un entretien)

L'analyse du contenu des entretiens a permis de faire ressortir des précisions relatives aux profils des auteurs. Il s'agit des éléments clés suivants :

- Il n'existe pas de profil type de l'auteur de VBG, mais des positions hiérarchiques (violence verticale), des postures dominantes et un environnement propice à l'émergence de toutes les formes de violences ;
- Les auteurs de violences sont souvent en position de supériorité hiérarchique ou économique vis-à-vis leurs potentielles victimes ;
- Au sujet des postures, le cinéma et les médias présentent la caractéristique de construire une certaine notoriété des acteurs, mariée à un orgueil masculin et une confiance excessive en soi. Cela favorise l'adoption de postures dominantes envers des personnes plus vulnérables, notamment des femmes en début de carrière ;
- Les différents aspects de l'environnement professionnel dans le secteur du cinéma, à savoir les conditions de travail, la coordination entre les différents départements et la mauvaise planification budgétaire, permettent l'émergence de toutes les formes de VBG ;

- Les violences économiques et physiques touchent les femmes de tous les métiers du secteur du cinéma au Maroc. Quant aux violences psychologiques et sexuelles, elles concernent plutôt les personnes les plus vulnérables, à savoir les jeunes femmes en début de carrière et les femmes professionnelles en situation de vulnérabilité économique, ce qui correspond à la logique de prédation des auteurs de ces types de VBG.

6. Profils des victimes de violences basées sur le genre

Les interviewé.e.s ont tendance à dresser les profils des victimes de VBG sur la base de critères précis : il s'agirait souvent de très jeunes femmes, vulnérables sur le plan économique et par leur manque d'expérience. La combinaison de ces caractéristiques encouragerait la commission de violences à leur égard, les auteurs de celles-ci ne redoutant ni réaction de défense ni une éventuelle dénonciation. D'autres circonstances ont été également soulevées par certain.e.s interviewé.e.s : l'absence de soutien familial et l'attrait physique qui, associés avec un des critères de vulnérabilité, favoriseraient des formes de violence sexuelle.

Les entretiens ont également permis de cerner les fonctions précises ciblées par les différents types de violences, à savoir les métiers de support technique.

« Mais tout de suite, quand ça touche à la coiffure, au maquillage, tout de suite, il y a une considération moindre de la personne. » (extrait d'un entretien)

7. Recours à la dénonciation des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

La dénonciation des VBG est un élément essentiel qui permet non seulement de rendre justice aux victimes de VBG, mais aussi d'instaurer un climat favorable à la sécurité des femmes professionnelles et aux valeurs d'égalité, de respect de la dignité des femmes et de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'abus relatifs aux droits des femmes.

Au Maroc comme dans d'autres pays, lorsque c'est approprié, il existe dans certains cas des mécanismes pour trouver une solution immédiate en interne, par l'arbitrage et la médiation conformément aux règlements en vigueur. Quand ces mécanismes ne permettent pas de résoudre le problème ou n'ont tout simplement pas été institués, il convient de recourir à des organes chargés de faire appliquer la loi, à savoir le CCM ou le ministère de la Culture.

Concrètement, les mécanismes de dénonciation exigent, comme première étape, une plainte informelle, suivie d'une plainte formelle en interne, avant de se tourner si nécessaire vers les autorités compétentes ou les tribunaux. Tous.les les professionnel.le.s interviewé.e.s, sans exception, ont jugé le niveau de dénonciation des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc comme très insatisfaisant, voire décevant. Sur les 12 personnes ayant déclaré avoir vécu ou été témoins de VBG, seulement 4 déclarent avoir dénoncé ces actes et avoir eu recours à toutes les voies possibles, en interne et jusqu'aux instances externes.

« Après plusieurs tentatives avec la cheffe de production, j'ai compris qu'on ne voulait plus me payer et qu'il me fallait patienter ; finalement, après des mois de dénonciation, j'ai été obligée de franchir le pas et de confronter ce monsieur. Au lieu de me donner mon droit, mon argent, il m'a poussée et a proféré toutes les menaces du monde. Là, j'ai compris que je devais aller plus loin. Je suis allée au tribunal, ça m'a pris des années, j'ai vécu des hauts et des bas, on a essayé de me faire taire, j'ai galéré, j'ai pleuré et j'ai dû faire face à plusieurs défis. Mais j'ai finalement eu mon droit et je suis fière d'avoir gagné mon combat contre la personne qui a agi envers moi avec violence. » (extrait d'un entretien avec une victime de violence)

L'étude de ces cas et du récit des expériences de dénonciation des victimes de VGB met en lumière l'existence d'obstacles à la dénonciation, qui peuvent être organisés en trois catégories :

a. Obstacles internes propres au secteur du cinéma au Maroc

En l'absence de code de conduite explicitant les valeurs et les principes de base du travail au sein des structures relevant du secteur du cinéma, le recours interne se trouve confronté à plusieurs barrières, à savoir l'indifférence des chefs de département vis-à-vis des plaintes des victimes, l'existence d'une culture qui tolère et banalise toutes les formes de violences, surtout celles basées sur le genre, sous des prétextes inventés par les auteurs de violence : le stress généré par la charge de travail ou le caractère interdisciplinaire du métier. Il arrive que la banalisation de ces formes de violences soit justifiée, souvent de manière tout aussi infondée, par le manque d'assiduité, d'engagement, de vigilance et de précision requis, notamment lors des tournages, autant de prétextes à caractère non tangible et difficiles à contester, en particulier chez les jeunes professionnelles et dans les métiers techniques.

D'autres obstacles identifiés sont liés au manque de sensibilisation des professionnel.le.s du secteur du cinéma aux VBG, ainsi qu'à leur méconnaissance de leurs droits et des procédures de recours interne et externe. S'ajoutent à cela un manque de solidarité entre collègues, la peur de représailles de la part des auteurs de violences et le fait que le secteur est maîtrisé par des hommes qui soit partagent les mêmes pratiques, soit expriment de l'indifférence vis-à-vis des violences.

b. Obstacles liés à l'environnement social des victimes

En dehors des craintes et des frustrations que vivent les victimes de VBG dans le secteur du cinéma au Maroc, et relatives à la particularité dudit secteur, les personnes interviewées soulèvent aussi des obstacles liés à l'absence de soutien familial et social à l'égard des victimes, souvent considérées comme coupables ou désavouées par leur entourage au regard de la carrière qu'elles ont choisie. Des déclarations très claires ont été formulées durant les entretiens, qui illustrent que les familles et l'entourage peuvent supporter leurs membres victimes de VBG et aller jusqu'au bout quand il s'agit de violences dans des lieux ordinaires et familiers de travail (écoles, hôpitaux, entreprises commerciales, etc.), contrairement au secteur du cinéma, généralement déprécié.

c. Obstacles organisationnels et institutionnels

Cette catégorie d'obstacles renvoie à la redevabilité des structures censées protéger les droits des professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc contre les VBG, après avoir épuisé tous les recours en interne.

Selon les personnes interviewées, il existe plusieurs obstacles à la dénonciation spontanée et systématique des cas de violences, à savoir :

- L'absence de formation initiale sur les mécanismes de reconnaissance et de prévention des VBG au profit des professionnel.le.s du secteur du cinéma : le ministère de la Culture en tant qu'organisme de tutelle n'intègre pas systématiquement de telles formations au cursus des métiers du cinéma, et ne dispose pas d'un programme de sensibilisation et de prévention de toutes les formes de VBG dans le secteur du cinéma ;
- L'absence de clarté sur la procédure d'arbitrage : le CCM (en charge des technicien.ne.s)⁹² et le ministère de la Culture (en charge des artistes)⁹³ sont souvent très réactifs face aux plaintes déposées pour des VBG ; or, leur rôle se réduit à la médiation, selon les interviewé.e.s, et l'absence de contrats avec des articles standardisés ne facilite pas la dénonciation par les victimes de violences⁹⁴ ;
- Le respect insuffisant des cahiers des charges du CCM et/ou des sociétés de télévision conclus avec les sociétés de production : cela génère des circonstances favorables à l'émergence de VBG, en particulier les horaires de travail (qui dépassent souvent la durée légale maximale de 12 heures par jour) et les charges de travail supplémentaires non valorisées dans les contrats. Les personnes interviewées dénoncent aussi la rareté des contrôles par le CCM et le ministère de la Culture, ce qui est également propice aux violences, notamment intentionnelles ;
- La sous-représentativité des femmes au sein des chambres professionnelles, fédérations et syndicats qui représentent notamment les technicien.ne.s et les comédien.ne.s : cette circonstance affaiblit l'apport des femmes professionnelles en matière de plaidoyer et de dénonciation collective des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc. Les 12 associations professionnelles de ce secteur comptent plus de 100 membres dirigeants, dont seulement 10 femmes, avec plus de 50% des bureaux sans aucune représentation féminine⁹⁵ ;
- Le manque de considération pour les femmes professionnelles du secteur du cinéma dans la représentation sociale et l'imaginaire collectif au Maroc : ces femmes professionnelles, notamment les comédiennes, sont souvent perçues comme trop libérées et portant des valeurs d'ouverture contraires aux normes collectives dominantes ;
- La lenteur des procédures de recours devant les tribunaux.

92 En vertu de l'art. 3 de la loi n° 70-17, le CCM a notamment pour mission de « procéder à l'arbitrage et à la médiation, le cas échéant, dans les litiges pouvant naître entre les professionnels des diverses branches opérant dans les secteurs de l'industrie cinématographique, des films numériques destinés à l'usage privé du public et de la production audiovisuelle à l'exception des conflits de travail. »

93 Dahir n° 1-03-113 du 18 rabii II 1424 (19 juin 2003) portant promulgation de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste (https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/documents/1-03-113_0.pdf)

94 L'art. 6 de la loi n° 71-99 renvoie au Code du travail pour tout ce qui est en relation avec le contrat de travail, mais ne prévoit aucune disposition explicite sur la question des VBG, malgré le caractère particulier du domaine artistique : « L'artiste employé dans une entreprise artistique est considéré, quelle que soit la dénomination du contrat, comme salarié soumis aux dispositions du code du travail sauf dispositions spéciales prévues par la présente loi ou autres textes législatifs et sous réserve des dispositions prévues en matière de protection des œuvres littéraires et artistiques ou d'œuvres artistiques réalisées par des artistes appartenant à un cadre de la fonction publique.

La relation liant l'entreprise artistique à l'artiste doit être fondée, outre les dispositions législatives, sur le respect de la déontologie de la profession. »

95 <https://www.ccm.ma/associations-professionnelles>

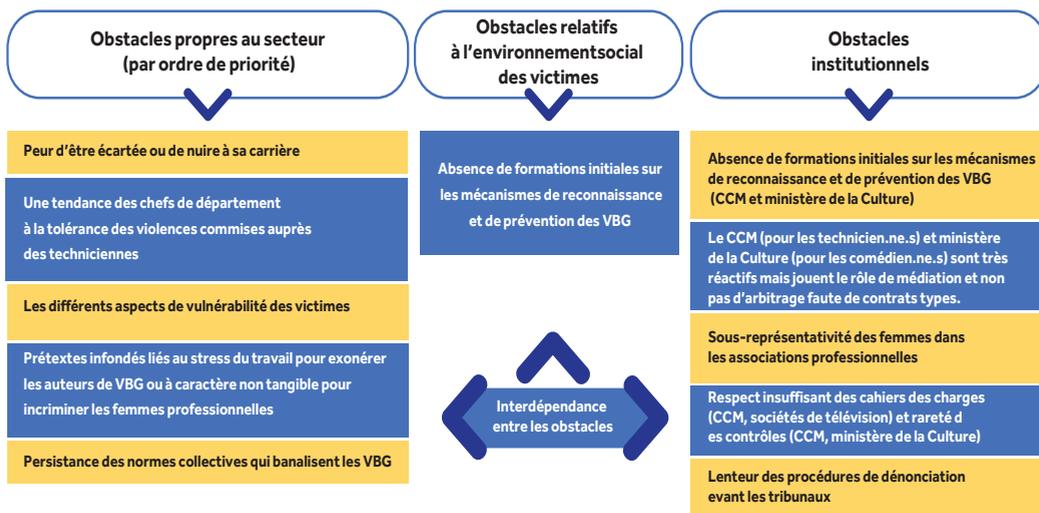


Schéma 3 : Obstacles à la dénonciation des VBG selon les interviewé.e.s

8. Perception des effets des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

Pour une meilleure illustration des effets générés par les VBG dans le secteur du cinéma au Maroc, il faut dissocier les cas selon qu'il y a eu ou non dénonciation et selon la forme de VBG commise.

Les entretiens menés ont permis de déduire que les formes de violences psychologique et sexuelle sont peu suivies d'un recours juridique de la part de la victime (25% des cas dans la présente étude), en raison de la difficulté de la preuve et du manque de soutien (obstacles institutionnels et sociaux : manque d'information sur les procédures, absence de code de conduite, manque d'information et de formation sur les mécanismes de lutte contre les VBG, etc.).

La combinaison de tous ces éléments décourage la dénonciation par la victime, ce qui la pousse à intérioriser les effets de la violence subie, et ancre en elle un sentiment d'isolement et de vulnérabilité.

En cas de recours juridique, le chemin est délicat. D'un côté, la victime peut recevoir justice et retrouver alors une trajectoire positive, voire devenir un acteur de changement par la reconnaissance de sa capacité à se défendre (personnellement et au niveau institutionnel interne et/ou externe). De l'autre, si le recours n'aboutit pas, cela peut ajouter à l'impact de la violence subie en elle-même la déception de n'être pas entendue ainsi que le manque de confiance dans les institutions et dans son entourage. Autant de raisons susceptibles de mener la victime à la dépression, voire à la décision de mettre un terme à sa carrière.

Au regard du modèle économique de la production cinématographique au Maroc, les VBG de forme économique sont souvent commises envers des groupes de personnes, ce qui est de nature à susciter de la solidarité entre les victimes. Ces dernières disposent d'un courage collectif pour poursuivre sur le chemin de la dénonciation sans peur d'une sanction à titre individuel (comme être poussé à suspendre son travail ou à quitter la société). Néanmoins, ces violences ancrent également une certaine instabilité pour les femmes professionnelles du secteur, et partant de la vulnérabilité. De surcroît, cela entretient le cercle vicieux des VBG et de leur impunité.

« Parfois, on assiste à des violences qui sont gratuites. C'est pour ça que je disais tout à l'heure qu'on n'a pas conscience de l'impact que peut produire un acte de violence sur l'autre. On l'exerce de façon inconsciente, mais ça produit un impact significatif pour la personne violentée. » (extrait d'un entretien)

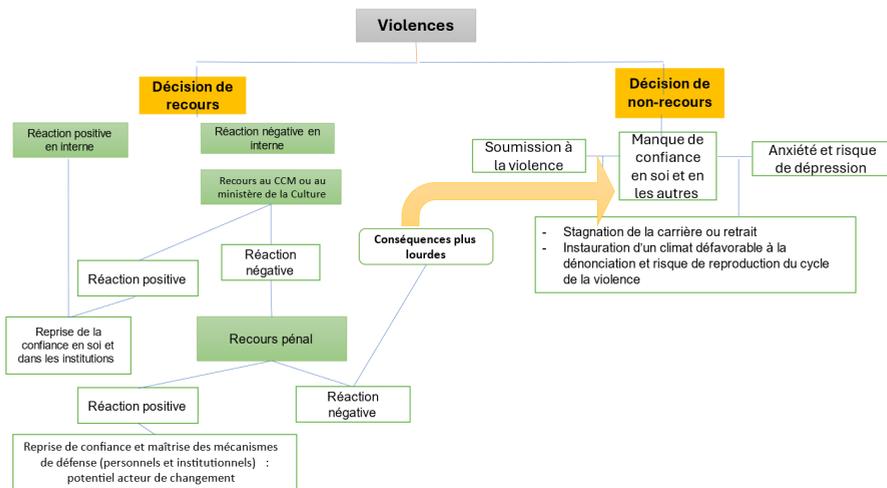


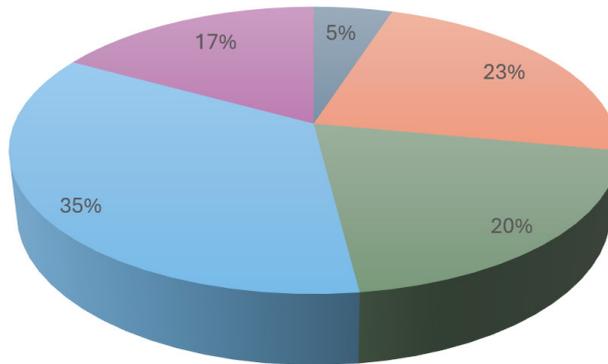
Schéma 4 : Effets des VBG sur les victimes selon la décision ou non de recourir aux voies internes et externes

V. Résultats de l'enquête en ligne auprès de l'opinion publique

Afin de consolider les résultats des entretiens semi-structurés, à savoir l'identification des différentes perceptions relatives aux VBG, leur prévalence et les raisons qui les alimentent, une enquête en ligne visant à analyser les différentes représentations des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc auprès d'un groupe plus large de personnes a permis de préciser les différentes tendances et représentations, et de formuler des recommandations relatives aux VBG.

1. Caractéristiques socio-professionnelles des enquêté.e.s

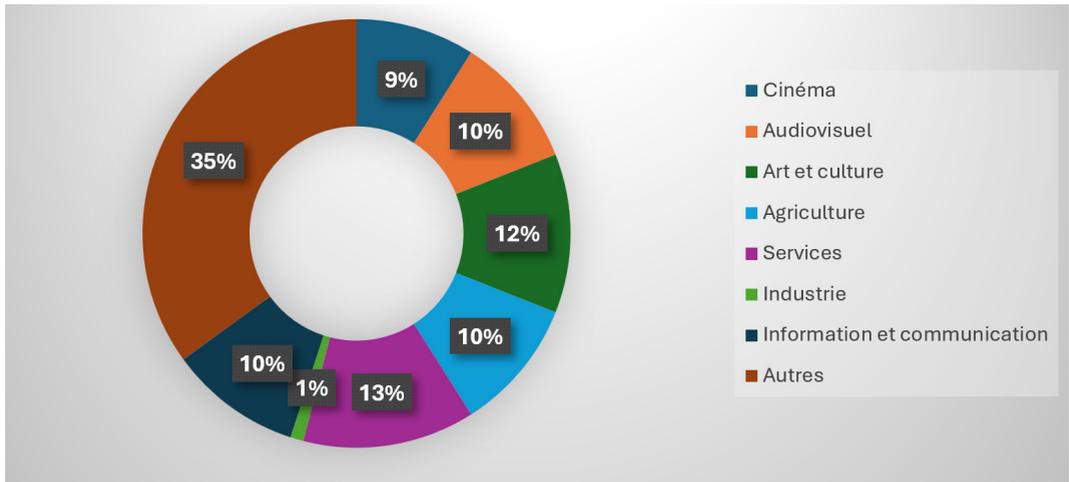
Au total, 209 personnes ont répondu à l'enquête en ligne sur les VBG dans le secteur du cinéma au Maroc, selon une répartition presque égale entre les sexes, à savoir 107 hommes (51,2%) et 102 femmes (48,8%). Les personnes ayant répondu à l'enquête sont également réparties équitablement entre les différentes tranches d'âge, ce qui renforce la représentativité de cet échantillon pourtant aléatoire : les résultats de l'enquête reflètent les tendances des différents âges et intègrent les dimensions intergénérationnelles.



■ Moins de 20 ans ■ Entre 20 et 35 ans ■ Entre 36 et 45 ans ■ Entre 46 et 60 ans ■ Plus de 60 ans

Graphique 1 : Répartition des personnes enquêtées selon l'âge

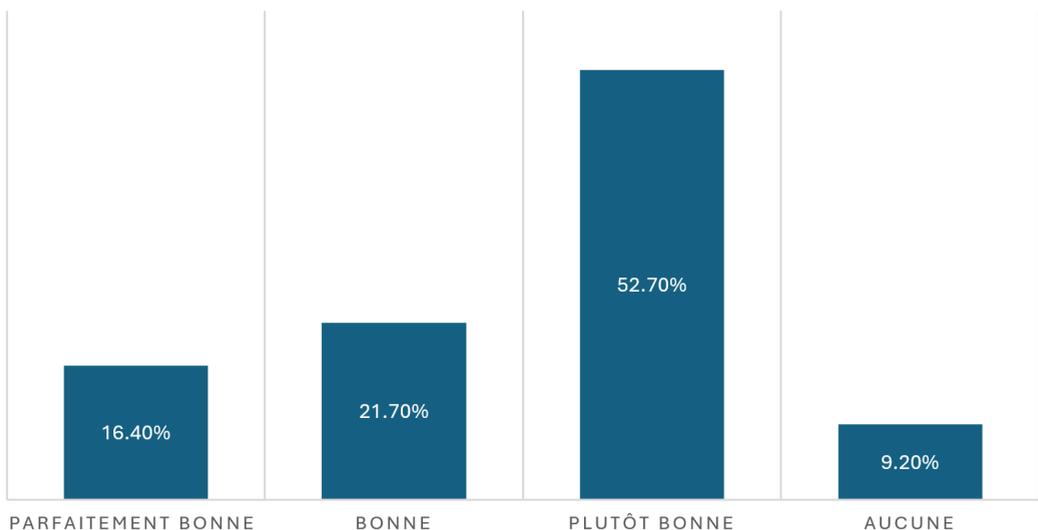
De plus, les enquêté.e.s appartiennent à des secteurs d'activité très diversifiés. Le domaine artistique (avec les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, et de l'art et de la culture, à parts presque égales) représente 31%. Les secteurs de l'agriculture, des services, et de l'information et de la communication représentent 33% (là encore à parts presque égales). Le secteur de l'industrie est représenté par 1%. Les autres secteurs représentent 35% de la population enquêtée.



Graphique 2 : Répartition des enquêtés.e.s selon le secteur d'activité

2. Connaissance du secteur du cinéma au Maroc par les enquêtés.e.s

Le graphique 3 ci-dessous montre un pourcentage assez important des enquêtés.e.s déclarant avoir une très bonne connaissance du secteur du cinéma au Maroc, soit 38,2%, contre 9,2% n'ayant aucune connaissance du secteur. 52,6% de la population enquêtée déclare avoir une connaissance moyenne du secteur du cinéma.

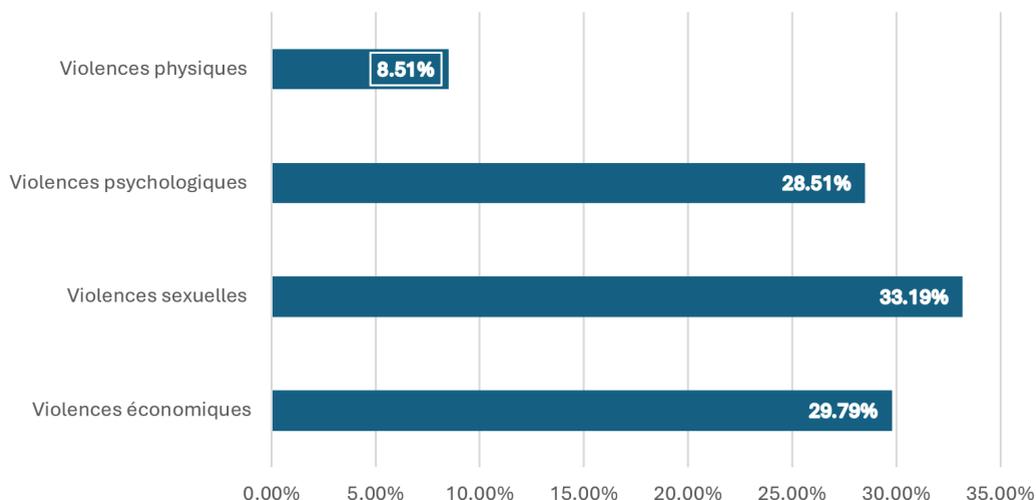


Graphique 3 : Connaissance du secteur du cinéma

3.Prévalence des formes de violences dans le secteur du cinéma au Maroc selon les enquêté.e.s

L'analyse des résultats sur la prévalence des VBG selon les personnes enquêtées montre que l'opinion publique est consciente de l'existence de ces violences dans le secteur du cinéma au Maroc. 69,1% reconnaissent qu'elles sont très présentes (20,8%) ou présentes (40,8%). Les autres enquêté.e.s, à savoir 30,9%, pensent que les VBG y sont relativement ou faiblement présentes.

Quant aux formes de ces VBG, l'enquête en ligne révèle une légère prévalence des violences sexuelles en tant que principale forme, selon 74,6% des enquêté.e.s, suivies des violences économiques (67%) et des violences psychologiques (64,1%). Les violences physiques ont été citées par seulement 19,1%.



Graphique 4 : Prévalence des violences selon les enquêtés.e.s

Les enquêtés.e.s tendent donc vers la reconnaissance de l'existence de toutes les formes de VBG, avec une moindre conscience des violences physiques. Ces deux tendances correspondent à celles émises par les professionnel.le.s du secteur du cinéma lors des entretiens.

Les enquêtés.e.s désignent comme première forme de VBG les violences sexuelles. Cela peut s'expliquer par la forte médiatisation de celles-ci, notamment sur les réseaux sociaux. Elles font plus le « buzz » que les autres formes de violences et l'opinion publique est donc plus avertie de leur existence.

Selon les professionnel.le.s, la prévalence des violences psychologiques s'impose pour plusieurs raisons : l'aspect continu de ces violences et leur persistance à cause de la difficulté à les identifier, à les dénoncer et à les prouver.

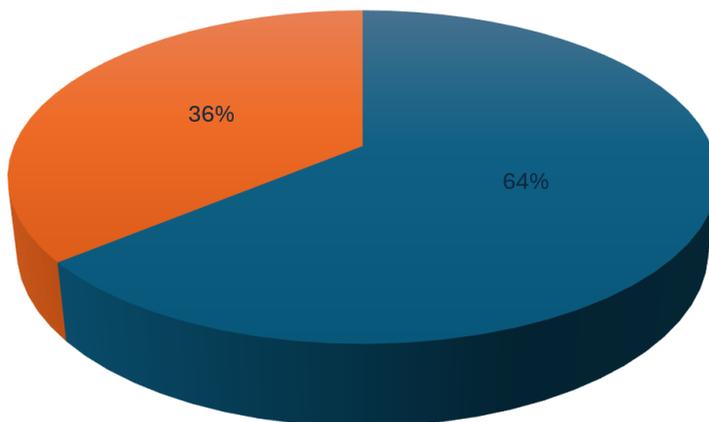
4. Informations sur les cas de violences chez les enquêté.e.s

Il a été demandé aux personnes enquêtées si elles avaient entendu parler de cas de VBG dans le secteur du cinéma au Maroc. 67% ont confirmé en avoir entendu parler au moins une fois, tandis que 34% n'ont jamais entendu parler d'aucune forme de VBG dans ce secteur.

Ces résultats devraient être vus comme très encourageants, dans la mesure où ils montrent que le fléau des VBG n'est pas inconnu de la majorité des personnes, souvent informées par des moyens de communication alternatifs qui véhiculent davantage ce genre d'informations que les médias mainstream. Les médias de masse apparaissent comme le meilleur moyen pour véhiculer des informations sur les cas de VBG ainsi que des messages de sensibilisation auprès de l'opinion publique, déjà avertie, comme il semble ressortir de l'enquête, des enjeux liés aux VBG dans le secteur du cinéma au Maroc.

Les formes de violence les plus mentionnées par les personnes enquêtées ayant entendu parler au moins une fois de cas de VBG sont, par ordre de prévalence, les violences sexuelles (72,9%), suivies des violences économiques (51,9%), des violences psychologiques (47,1%) et enfin des violences physiques (8,3%).

Ceci renforce l'idée que l'opinion publique, à l'image du groupe de personnes ayant répondu à l'enquête en ligne, est informée des VBG : en effet, les violences sexuelles et économiques, bien que moins dénoncées, sont prévalentes selon les enquêté.e.s, et donc plus connues et reconnues vraisemblablement par l'opinion publique, les médias alternatifs partageant volontiers des expériences de célébrités victimes ou auteurs de violences.



- Personnes ayant entendu parler au moins une fois de cas de VBG
- Personnes n'en ayant jamais entendu parler

Graphique 5 : Information ou absence d'information sur les cas de violences dans le secteur du cinéma au Maroc

5. Profils des auteurs et des victimes selon les enquêtés.e.s

Selon les enquêtés.e.s, les principaux profils des auteurs de violences sont d'abord les producteurs, et les cadres et dirigeants des sociétés de production (69,4% des réponses), suivis des réalisateurs (64,6% des réponses), et des agents et managers (35,4% des réponses). D'autres profils ont aussi été mentionnés, à savoir :

- Les personnalités publiques et les stars (33%) ;
- Les acteur.rice.s (23,4%) ;
- Des collègues et des membres de l'équipe sans lien hiérarchique (22,5%).

Pour les principaux profils des victimes de violences, les réponses des personnes enquêtées ont révélé les tendances suivantes :

- Les jeunes actrice (76,6%) ;
- Les femmes en situation précaire (55,5%) ;
- Les travailleuses et les technicienne (51,2%) ;
- Les femmes en situation de subordination (50,7%) ;
- Les réalisatrices débutantes (41,1%) ;
- Les actrices principales (22,01%) ;
- Les personnalités publiques (10,52%).

Ces tendances sont en parfaite cohérence avec celles émises par les professionnel.le.s : elles montrent une conscience certaine de la prévalence du jeune âge, de la vulnérabilité et de la hiérarchie comme déterminants clés de la violence dans le secteur du cinéma au Maroc.

Pour résumer, l'enquête en ligne révèle une conscience assez forte de la prévalence des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc ; les violences économiques et psychologiques sont les VBG qui arrivent derrière les violences sexuelles, ce qui s'explique par la large médiatisation de ces dernières ; les réalisateurs et les producteurs sont perçus comme les principaux profils d'auteurs de violences ; le jeune âge, la précarité et la situation de subordination sont identifiés comme les déterminants clés du profil des victimes.

VI. Lutte contre les violences basées sur le genre dans le cinéma : regard sur les expériences internationales

Dans cette partie sont présentées des expériences internationales en matière de lutte contre les VBG, afin de les analyser et d'en faire ressortir des éléments adaptables à la situation marocaine. Parmi les expériences internationales qui promeuvent les droits des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma et qui s'attaquent aux sources des violences, les initiatives suivantes ont été retenues :

1. Le collectif 50/50

a. Contexte

Créé en 2018, le collectif 50/50⁹⁶ est le fruit d'un contexte international et national très favorable à l'égalité entre les sexes et à la dénonciation des violences sexuelles dans le monde professionnel en général et dans le secteur du cinéma en particulier.

En effet, d'un côté, la sous-représentativité des femmes aux postes de décision (réalisatrices, productrices, techniciennes) ainsi que le manque de diversité et d'inclusion dans des festivals prestigieux comme le festival de Cannes, avec très peu de femmes sélectionnées en compétition officielle, avaient fait l'objet de plusieurs études, rapports et articles de presse.

D'un autre côté, l'émergence en 2017 du mouvement international **#MeToo** et de son pendant français **#BalanceTonPorc** a permis l'ouverture de vrais débats sur les discriminations et les violations des droits des femmes dans le monde du travail, notamment dans le domaine de l'audiovisuel. De nombreuses situations d'inégalité de genre et d'abus des femmes professionnelles, en particulier dans le secteur du cinéma, ont été révélées à cette occasion.

b. Objectifs du collectif

Le collectif 50/50 s'est fixé comme objectifs :

- **L'initiation du dialogue et de débats** autour des inégalités structurelles dans le domaine audiovisuel, notamment le secteur du cinéma ;
- **La promotion de la parité** entre les sexes dans tous les métiers, notamment aux postes à responsabilité du domaine audiovisuel, dont le secteur du cinéma ;
- **La garantie de la diversité** et de l'inclusion des femmes et des minorités sous-représentées ;
- **La lutte contre les violences sexistes et sexuelles** et contre les stéréotypes de genre.

c. Résultats et impacts

- **Formation et sensibilisation** : Le collectif 50/50 organise, au profit des professionnels du secteur du cinéma, des sessions de formation et de sensibilisation sur les violences et les discriminations basées sur le genre, sur leurs conséquences dans le secteur du cinéma, ainsi que sur les enjeux de l'égalité, de la parité et de la diversité de genre pour assurer un environnement sûr et plus inclusif pour toutes et tous ;

⁹⁶ <https://collectif5050.com/le-collectif/>

- **Campagnes de communication et de vulgarisation** : Dans l'objectif de vulgariser davantage la lutte contre les discriminations et les violences à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma, le collectif 50/50 a également recours à des campagnes publiques. Pour ce faire, il utilise les médias et les événements publics afin de toucher le plus de monde possible. Ainsi, en 2020, lors de la Cérémonie des Césars, à l'occasion de la nomination de Roman Polanski pour le César de la meilleure réalisation, le collectif 50/50 a mis un coup de projecteur sur les contradictions de l'industrie cinématographique à l'égard des accusations d'agression sexuelle. Il profite aussi de ses campagnes pour mettre en avant les résultats positifs des actions menées en faveur de l'égalité des sexes et renforcer l'argumentation de ses communications. Le collectif 50/50 a également recours à des publications régulières qui consistent en des études et des statistiques (comme la **Veille statistique** sur la situation des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma français) destinées à mettre en lumière les progrès réalisés et les inégalités de genre qui persistent encore ;
- **La Charte pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma** : Le collectif 50/50 a réussi en 2018 à fédérer plusieurs institutions et festivals français autour de la culture de l'égalité et de la lutte contre les violences et les discriminations à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma, par la signature de la **Charte pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma**. Les signataires, dont le **festival de Cannes**, se sont ainsi engagés à équilibrer la représentativité des genres dans leurs équipes de sélection et de direction, et dans leurs jurys.

d. Facteurs de réussite

- **Un contexte international et national propice** : Le collectif 50/50 a été créé à un moment opportun, caractérisé par une opinion publique sensible et sensibilisée – grâce au mouvement international #MeToo et au mouvement national #BalanceTonPorc – aux questions de violences, de discrimination et d'inégalité entre les sexes dans les industries créatives ;
- **Un argumentaire basé sur des recherches, des études de terrain et des statistiques** : Pour mener et argumenter ses campagnes de dénonciation et de sensibilisation, le collectif 50/50 réalise des études sur les discriminations et les violences à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma et produit une base de données chiffrées sur les inégalités entre les sexes dans ce même secteur ;
- **Une forte mobilisation collective** : En plus de l'approche argumentative, le collectif 50/50 a adopté l'approche de la mobilisation collective. D'une part, grâce à ses arguments, il a pu fédérer autour de ses causes de nombreuses personnalités publiques influentes dans le secteur du cinéma français, tous types de métier confondus. D'autre part, sa forte mobilisation lors de grands événements comme pour le festival de Cannes en 2018 lui a donné une grande visibilité. Toutes ces actions de mobilisation collective renforcent sa légitimité, sa visibilité et son impact ;
- **Un apport des institutions publiques compétentes** : Par ses approches, notamment le plaidoyer et la mobilisation collective, le collectif 50/50 a tissé des liens de collaboration et de partenariat avec des institutions publiques compétentes du secteur, telles que le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). Au travers de ces

partenariats, il a réussi à faire intégrer la question de la parité dans les politiques de financement des films en France et à obtenir un certain soutien politique pour ses combats ;

- **La signature de la Charte et l'engagement des festivals** : La signature de la Charte par de nombreux festivals, tels que le festival de Cannes, est devenue un facteur de réussite en ce qu'elle consiste en un engagement à inclure des quotas pour la sélection de films réalisés par des femmes ou issus de la diversité, ainsi que des mesures pour la transparence dans les processus de sélection. Elle responsabilise donc les festivals et les institutions sur la thématique.

e. Difficultés rencontrées

- **Résistance au changement** : En dépit des campagnes de sensibilisation et de formation, la dominance des hommes dans les postes de décision et de direction dans le secteur du cinéma français persiste, et les résistances internes aux changements dans les structures et à la politique des quotas sont toujours fortes. Malgré la signature de plusieurs chartes sur le modèle de celle sur la parité, le travail du collectif 50/50 est entravé et les résultats souhaités difficiles à atteindre ;
- **Sous-représentation des femmes** : En raison de ces résistances et de la lenteur du changement, aujourd'hui encore peu de femmes occupent des postes de décision dans le secteur du cinéma français, notamment dans les grandes sociétés de production ou de distribution et dans les grands événements comme les festivals de cinéma ;
- **Limites de la législation et des quotas** : Certes des résistances internes limitent la représentativité des femmes dans le secteur du cinéma en France, il ne faut toutefois pas sous-estimer les limites légales. De fait, il n'existe pas encore de véritables mécanismes de contrôle et de sanction en cas de non-respect des engagements des signataires des chartes portées par le collectif 50/50. De plus, certains professionnels du secteur justifient leur résistance aux quotas par le fait que cela pourrait compromettre la qualité artistique des projets sélectionnés.

2. Le statut d'intermittent du spectacle

a. Contexte

Dans la mesure où le travail des professionnel.le.s dans le domaine culturel, notamment le secteur du cinéma, est caractérisé par la discontinuité, un dispositif spécifique a été créé en France : le **statut d'intermittent du spectacle**⁹⁷, pour offrir à ces professionnel.le.s un cadre d'indemnisation adapté et leur permettre de bénéficier du régime général d'assurance chômage avec des normes tenant compte des particularités de leur travail non stable et non permanent.

97 <https://www.francetravail.fr/spectacle/spectacle--intermittents.html>

- France Travail, Les premiers pas dans l'intermittence du spectacle, septembre 2024 (https://www.francetravail.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/spectacle/Doc_Primo_Entrants.pdf)

- Unédic, « L'indemnisation des intermittents du spectacle par l'Assurance chômage », 22 janvier 2022 (<https://www.unedic.org/publications/lindemnisation-des-intermittents-du-spectacle-par-lassurance-chomage>)

b. Objectifs

Le statut d'intermittent du spectacle a pour but d'assurer aux professionnel.le.s du domaine culturel, y compris le secteur du cinéma, un revenu minimum pendant les périodes d'inactivité sous forme d'indemnités de chômage. Pour pouvoir en bénéficier, les professionnel.le.s doivent d'abord accumuler des heures de travail sur une période donnée (actuellement 507 heures sur 12 mois). Le montant des indemnités dépend du salaire perçu pendant les périodes travaillées. Ce statut garantit aussi aux professionnel.le.s une protection sociale complète (maladie, maternité, retraite, etc.), comme tout.e salarié.e du régime général.

c. Résultats et impacts

- **Amélioration des conditions de travail** : L'accès aux indemnités de chômage et aux droits sociaux représente une sécurisation des emplois discontinus et irréguliers du secteur du cinéma, et apporte une certaine stabilité financière. Cette situation permet aux intermittent.e.s de travailler dans un environnement plus protégé et plus sain. En réduisant les risques de vulnérabilité économique, ce dispositif intervient directement sur les causes des violences économiques et des abus de pouvoir, et accorde aux intermittent.e.s la possibilité de mieux choisir leurs projets sans être contraint.e.s à l'exploitation, aux discriminations économiques et à des conditions de travail inadéquates ;
- **Droits relatifs à la maternité** : Bénéficiaires d'une protection sociale complète, les intermittentes jouissent de tous les droits sociaux relatifs à la maternité, à savoir indemnités journalières et congé de maternité. Ce statut est la garantie pour les professionnelles du cinéma enceintes ou jeunes mères qu'elles ne seront pas pénalisées par leur grossesse ou leur maternité ;
- **Dénonciation des violences** : Grâce à la couverture sociale et à la réduction des risques de vulnérabilité économique induits, les intermittentes dans le secteur du cinéma sont non seulement plus libres de refuser les violences et les discriminations dans le cadre du travail, mais encore de les dénoncer, quels qu'en soient la nature et les auteurs.

d. Facteurs de réussite

- **Instrument basé sur des mécanismes déjà existants** : Ce statut est basé sur le système d'indemnisation du chômage et sur la couverture sociale complète des salarié.e.s, adaptés aux spécificités des métiers artistiques et techniques dans le domaine culturel, notamment le secteur du cinéma, qui sont caractérisés par la discontinuité dans l'accès au travail ;
- **Renforcement de la solidarité du système d'assurance chômage** : Le financement du statut d'intermittent du spectacle repose sur un mécanisme déjà existant et expérimenté, alimenté par le budget de l'État, et les cotisations sociales des salarié.e.s et des employeurs. Ce statut est donc une extension du système de solidarité interprofessionnelle plutôt qu'un nouveau système à mettre en place, ce qui est de nature à en favoriser la pérennité, aspect également positif dans la lutte contre les VBG à l'égard des intermittentes dans le secteur du cinéma.

e. Difficultés rencontrées

- **Complexité du mécanisme et inégalité d'accès** : Pour être éligible au statut d'intermittent du spectacle et bénéficier de l'indemnisation du chômage, il faut remplir certaines conditions strictes, à savoir l'accumulation de 507 heures durant les 12 derniers mois. Certain.e.s professionnel.le.s du secteur du cinéma, notamment les débutant.e.s, ont du mal à comprendre le fonctionnement de ce statut ; tandis que d'autres peinent à trouver les contrats leur permettant d'accumuler le nombre d'heures demandées sur la période définie. Ces deux situations excluent certain.e.s professionnel.le.s des avantages du statut, ce qui les maintient dans la précarité ;
- **Adaptabilité aux spécificités du travail dans le secteur du cinéma** : Si ce statut offre une certaine protection économique aux professionnel.le.s du secteur du cinéma, la nature même de leur travail conduit à des périodes de chômage pouvant être longues jusqu'à causer parfois des interruptions de carrière, ce qui est de nature à les désavantager ;
- **Volonté politique hésitante** : Le statut d'intermittent du spectacle est sujet à des tentatives de réforme en raison de son coût jugé trop élevé. En effet, il est financé au travers d'une contribution considérable de l'État et des cotisations sociales, ce qui soulève la question de sa viabilité économique. Il a ainsi connu une succession de réformes visant à réduire son coût et plusieurs mobilisations collectives des professionnel.le.s du domaine ont dénoncé la fragilité du mécanisme ;
- **Inégalités entre les sexes** : Au regard de la complexité du mécanisme, de son manque d'adéquation avec les spécificités du travail dans le domaine culturel et d'une volonté politique hésitante, les intermittentes demeurent les plus désavantagées par ce statut. Dans les faits, elles sont moins capables d'accumuler les 507 heures travaillées sur une période de 12 mois en raison de la maternité ou parce qu'elles rencontrent des difficultés à décrocher des contrats régulièrement, ce qui peut être mis en lien avec la domination des hommes dans le domaine.

VII. Recommandations clés de l'étude sur les violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

La présente étude a permis de faire ressortir plusieurs recommandations qui émanent à la fois de l'analyse des données collectées et des pistes de réflexion clairement proposées par les personnes interviewées. La majorité des recommandations ont été formulées sous plusieurs formes : un plaidoyer, des études, et de la mobilisation et de la sensibilisation. Elles visent à faire reconnaître le fléau des VBG, à l'analyser et à mettre en place les conditions favorables aussi bien à leur prévention qu'à la protection et à la prise en charge des victimes. L'occasion se présente ici, et c'est essentiel, de saluer le courage des femmes professionnelles ayant dénoncé les violences à leur égard : elles sont des « pionnières » et des « actrices de changement » à l'intérieur du secteur.

1. Prise en charge et orientation des victimes de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc

A. Urgence à institutionnaliser et standardiser au niveau national la chaîne de prise en charge des femmes professionnelles victimes de VBG, y compris la prise en charge psychologique

Cette recommandation vise concrètement à améliorer la garantie de l'anonymat aux femmes professionnelles victimes de violences, afin d'assurer une prise en charge psychologique par les instances en charge de l'œuvre cinématographique ou par les centres d'écoute relevant des organisations de la société civile (OSC) compétentes. Il s'agit ici d'alléger autant les conséquences des VBG que les coûts induits pour les victimes qui doivent s'occuper elles-mêmes de cette prise en charge qu'elles sont souvent incapables de supporter (constat émanant de l'atelier de partage des résultats et des réclamations de certaines femmes professionnelles victimes de violences).

2. Réformes juridiques et institutionnelles

B. Mise en place de normes professionnelles de lutte contre toutes formes de discrimination et de VBG, et de respect des conditions de travail des femmes professionnelles du secteur du cinéma, conformément au Code du travail et aux cahiers des charges signés avec les organismes de tutelle.

Une telle dynamique pourrait être conduite par des femmes leaders dans le secteur du cinéma, à savoir des réalisatrices et des cheffes de production.

C. Modélisation des bonnes pratiques

Cette recommandation prend la forme d'une large action de mobilisation et de plaidoyer, et émane de deux constats :

- Le premier est lié à la présence de chef.fe.s de réalisation et de production qui ont démontré un engagement exemplaire en matière de bonne conduite, équitable et égalitaire, vis-à-vis des femmes professionnelles, engagement qu'il serait profitable de mobiliser pour jouer le rôle de pionnier.ère.s et d'exemple à suivre. Il conviendrait de modéliser leur management pour servir de canevas aux autres chef.fe.s de réalisation et de production, notamment en matière de transparence dans la description des tâches, d'estimation des charges de travail et de valorisation des efforts supplémentaires déployés par les femmes professionnelles relevant de chaque métier ;
- Le deuxième constat est recoupé par plusieurs réclamations de femmes professionnelles qui accusent la réalisation et la production d'être la source de malaises qui génèrent les conflits et les VBG, en raison justement de la non-transparence à l'égard des tâches, de l'incohérence du projet cinématographique, et de la non-disponibilité des moyens et des budgets, notamment lors des tournages.

D. Élaboration d'un contrat type

Cette recommandation concerne le CCM et le ministère de la Culture, institutions de tutelle, afin de protéger les femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc contre toutes les formes de VBG, en décrivant clairement les tâches et en intégrant des articles relatifs à la bonne conduite, sanctionnant les pratiques discriminatoires et interdisant les VBG.

E. Promotion de la parité dans le secteur du cinéma au Maroc

Au moment de la rédaction de la présente étude, le projet de loi n° 18-23 relatif à l'industrie cinématographique et portant réorganisation du Centre cinématographique marocain a été voté par les deux chambres du Parlement. L'ARMCDH avait rédigé un mémorandum de plaidoyer relatif à ce projet de loi, rappelant à l'égard de chaque article organisant le travail d'une commission l'importance d'introduire la parité comme amendement de ces articles. Ce texte, qui est sur le point d'être publié au Bulletin officiel, ne comprend malheureusement aucune disposition relative à la promotion de la parité. Il serait pourtant salutaire de tendre vers une représentation paritaire, par exemple lors de la tenue des travaux de toutes les commissions du CCM. Les chambres professionnelles devraient elles aussi adopter des règles tendant vers la parité.

F. Intégration de mécanismes d'indemnisation du chômage et d'aide économique des femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc,

En effet, celles-ci travaillent principalement en freelance, dépendent des projets cinématographiques et souffrent souvent de propositions limitées qui renforcent leur vulnérabilité vis-à-vis des employeurs.

G. Mobilisation et structuration des femmes professionnelles

Une telle organisation, de la façon la plus pragmatique possible et avec l'appui des OSC, permettrait de renforcer la solidarité et de favoriser une prise de position collective face aux VBG à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma au Maroc.

3. Complément du cursus

H. Formation et sensibilisation des professionnel.le.s (hommes et femmes) au niveau des écoles et des instituts de formation des futur.e.s professionnel.le.s du secteur du cinéma

Il s'agit d'intégrer systématiquement des modules de formation sur les droits des femmes, incluant la dimension de prévention et de protection contre toutes les formes de VBG (notamment en fin de cycle de formation initiale). L'objectif est de doter les futurs professionnel.le.s des outils pour identifier les violences à leurs débuts, être capables de comprendre les stratégies des auteurs de violence et maîtriser les voies de recours existantes.

Cette recommandation vise à améliorer la représentativité des femmes dans tous les métiers relevant de la sphère cinématographique au travers d'un accompagnement et d'un appui au tout début de leur carrière dans les métiers du cinéma. L'objectif est qu'elles acquièrent des mécanismes de reconnaissance et de prévention des VBG.

En effet, malgré le nombre grandissant d'étudiantes dans l'enseignement supérieur, y compris dans les institutions de formation aux métiers du cinéma, le choix des lauréates s'oriente principalement vers des postes ou des carrières plus sécurisés, à savoir principalement la fonction publique, ce qui n'encourage pas la représentation des femmes dans les domaines de la création artistique, en particulier dans le secteur du cinéma.

I. Campagnes de formation et de sensibilisation des femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc

Il serait bénéfique que les institutions nationales et la société civile s'investissent davantage pour organiser des séances de formation et de sensibilisation des différent.e.s opératrice.s dans le secteur du cinéma sur les questions des VBG. Le domaine du digital est une opportunité supplémentaire pour la société civile et les sociétés de télévision en matière de sensibilisation des femmes professionnelles du secteur du cinéma à l'identification des violences, par la communication à propos des numéros verts de dénonciation des violences déjà existants au niveau de plusieurs associations féminines (par exemple celui de l'Union de l'action féminine - UAF). De telles campagnes permettraient aussi de rappeler à l'opinion publique les réelles conditions de travail des femmes professionnelles du secteur, dans la perspective de mieux comprendre les enjeux derrière les caméras.

4. Recherche-action

J. Réalisation d'une cartographie et d'une base des données exhaustive sur les femmes victimes de VBG dans le secteur du cinéma comme base solide de changement

La conduite de tout changement social et sociétal repose sur une compréhension et une contextualisation approfondie du fléau des VBG et des autres aspects qui en découlent. En dehors des efforts fournis par l'ARMCDH et l'ADFM, de grandes difficultés ont été rencontrées dans la présente étude pour collecter des informations qualitatives et quantitatives pour permettre une compréhension approfondie de la problématique. D'où la pertinence de cette recommandation qui vise à développer une base de données et une cartographie pour

préciser les principales formes de violences en fonction des métiers, des profils des auteurs, des régions et d'autres variables. De tels outils pourraient aider à la prise de décision par rapport aux mécanismes de recours à activer en cas de VBG et *in fine* instaurer des changements profonds et en douceur en faveur de l'instauration d'un climat favorable à la créativité, et moins tolérant à toute forme de discrimination et de VBG dans le secteur du cinéma.

K. Approfondissement de la recherche sur les impacts réels des VBG sur les victimes dans le secteur du cinéma, et sur les autres déterminants de l'égalité et de la parité (représentativité des femmes, trajectoires, contenu des œuvres cinématographique, etc.)

Cette recommandation se place dans la même perspective stratégique que la précédente. Les différentes formes de VBG impactent nécessairement les victimes qui, en réaction, développent des techniques de survie, souvent au détriment de leur carrière ou à tout le moins de leur créativité, ce qui impacte négativement la qualité de l'offre cinématographique au Maroc. Il conviendrait donc d'approfondir la compréhension de ces éléments, afin de les vulgariser auprès de l'opinion publique, laquelle paraît peu informée des enjeux relatifs aux conditions de travail derrière la caméra ni des mécanismes qui régissent la gestion de la chose artistique, et cinématographique en particulier.

5. Ouverture d'un débat public

L. Sensibilisation de l'opinion publique

La lutte contre les VBG, dans le secteur du cinéma comme dans tout autre secteur, passe impérativement par la levée du tabou sur la thématique et par l'engagement des médias, notamment les médias publics, à aborder le sujet sans détour. Il s'agit aussi d'engager le débat dans les festivals nationaux et internationaux.

Ces mêmes recommandations et bien d'autres propositions ont été formulées par les personnes enquêtées en ligne, ainsi que des propositions complémentaires. Le tableau ci-dessous reprend brièvement et par ordre d'importance les recommandations et propositions issues de l'enquête en ligne.

Recommandations	% des répondant.e.s
Veille continue, inspection et réglementation du métier, du point de vue des relations sociales et de genre, en intégrant des sanctions (retrait de la carte d'artiste, suspension temporaire du droit d'exercer, jusqu'à des mesures pénales plus lourdes pour les agresseurs)	19%
Sensibilisation tant des hommes que des femmes, notamment les jeunes, par des campagnes de dénonciation des abus et de libéralisation de la parole (sur le modèle de #MeToo)	17%
Accompagnement des victimes par des associations féminines et des collectifs d'avocats ou <i>via</i> des numéros verts (gérés par le CCM ou des OSC)	12%
Établissement de canaux de dénonciation (accessibles et fiables) pour les victimes	7%
Communication sur les VBG et sensibilisation <i>via</i> les médias et les réseaux sociaux	6%
Renforcement de la législation et des organes de gouvernance en interne	6%
Intégration claire des sanctions relatives aux VBG dans les contrats de services et de l'approche droit dans le système de contractualisation, conformément aux conventions internationales et à la législation nationale	4%
Équité contractuelle , protection légale et adaptation des contrats à la spécificité de chaque métier	4%
Lutte contre la culture patriarcale	4%
Intégration des VBG et de l'approche droit et genre en général dans la formation des futurs cadres du secteur du cinéma	3%
Instauration de subventions et de primes encourageant les œuvres cinématographiques réalisées/produites par des femmes et/ou traitant en profondeur les sujets relatifs aux droits des femmes	3%
Plus de transparence , d'égalité et d'équité dans le secteur du cinéma	3%
Promouvoir une meilleure représentation syndicale des professionnelles et des métiers	3%
Équité salariale entre les hommes et les femmes	2%
Intégration des VBG dans les cahiers des charges conclus avec les sociétés de radio et télévision	2%

Création d'un collectif de dénonciation des VBG et de défense des droits des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma	2%
Plus de rigueur dans les mécanismes institutionnels pour prévenir et sanctionner les VBG	1%
Intégration de conditions relatives à l'éthique et à l'approche genre pour l'octroi des agréments aux réalisateurs et aux producteurs	1%
Organisation de festivals dédiés aux questions du genre et des VBG	1%

Tableau 3 : Synthèse des recommandations issues de l'enquête en ligne

Dans ce contexte, et en attendant des avancées significatives dans la lutte contre les VBG dans le secteur du cinéma au Maroc, des initiatives civiles et professionnelles ont été mises en place :

- **Réglementations et politiques internes dans le secteur du cinéma :**
S'il n'existe pas encore de réglementation spécifique au secteur du cinéma relativement à la lutte contre les violences, notamment à l'égard des femmes professionnelles, certaines sociétés de production ou studios ont tout de même mis en place leur propre politique interne pour gérer les comportements inadaptés, traiter les questions de harcèlement et de violence, et protéger les femmes professionnelles au sein de leur structure grâce à des procédures pour signaler les abus. Ces mesures varient d'une organisation à l'autre, et dépendent de la volonté ou de la prise de conscience de chaque organisation relativement à la thématique ;
- **Sensibilisation et formation :** Certaines organisations non gouvernementales, associations de défense des droits des femmes et associations professionnelles du secteur du cinéma sont en mesure de jouer un rôle important dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur, *via* des initiatives de sensibilisation et de formation sur les pratiques et les normes éthiques et professionnelles qui s'inscrivent dans la culture des droits humains, notamment les droits des femmes, dans l'égalité de genre et dans la lutte contre les VBG. Ces initiatives gagneraient à inclure dans leur dispositif le soutien aux victimes de violences, notamment par la prise de parole comme le mouvement international #MeToo a su le faire.

Conclusion

Les femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc opèrent dans un cadre professionnel propice à l'émergence de toutes les formes de VBG. Entre les productrices et les réalisateur.rice.s qui replacent ces violences dans une perspective générale et les perçoivent comme un fléau mondial autant que national, d'une part, et les technicien.ne.s qui les identifient comme un phénomène quotidien, d'autre part, il s'agit là de deux perceptions qui se recoupent et tendent vers la reconnaissance de la prévalence des VBG dans le secteur du cinéma.

Les VBG se manifestent, dans le secteur du cinéma, sous toutes les formes. Les violences psychologiques prévalent par leur durée dans le temps et leur impact plus fort chez les victimes, selon les interviewé.e.s. Elles se nourrissent de la difficulté de la preuve et des prétextes avancés par les auteurs de ces violences pour les justifier. Les violences économiques sont également présentes, alimentées par des pratiques courantes des chef.fe.s hiérarchiques qui ont tendance à manquer de transparence, en proposant des contrats qui servent principalement leurs propres intérêts et en profitant de la vulnérabilité des techniciennes en particulier. Ce sont des violences de nature à ancrer la vulnérabilité économique de ces dernières, à affaiblir leur situation et, ainsi, à les exposer à d'autres formes de violences. Les violences sexuelles sont majoritairement commises envers les actrices, notamment les plus jeunes qui sont souvent l'objet de chantage sexuel, de remarques à caractère sexuel ou d'attouchements sexuels.

Les VBG se manifestent dans le silence presque total des victimes. En effet, 80% des femmes professionnelles déclarent avoir vécu ou été témoins d'au moins une VBG. La présente étude a montré que les VBG peuvent suivre une logique hiérarchique comme organisationnelle et qu'elles sont réparties équitablement entre violences horizontales (entre collègues de position similaire) et verticales (pratiquées par les chef.fe.s hiérarchiques).

Dans le secteur du cinéma au Maroc, une logique de prédation anime également certains auteurs de VBG. Ces derniers disposent de l'autorité leur permettant de s'adapter et de changer de forme de violence en fonction des circonstances, et ils s'arrêtent souvent au niveau des violences psychologiques, plus difficiles à prouver. Ils tirent ainsi avantage à la fois de la vulnérabilité des victimes, de la particularité du secteur du cinéma et d'un cadre juridique qui leur est en l'espèce favorable.

Qu'elles soient psychologiques, sexuelles ou économiques, les VBG sont principalement favorisées par l'autorité hiérarchique, un cadre juridique peu propice à la dénonciation – qu'il s'agisse de recours interne ou externe – et la vulnérabilité des victimes – souvent jeunes et manquant d'expérience, ce qui génèrent des obstacles à la dénonciation.

Une des voies pour le changement et la lutte contre les VBG réside dans l'analyse des obstacles à la dénonciation. Le manque de sensibilisation des opérateur.rice.s du secteur du cinéma aux VBG, leur méconnaissance des droits et des procédures de recours interne et externe, et la peur de représailles en cas de dénonciation sont autant d'obstacles à la libération de la parole des victimes ; auxquels s'ajoutent des obstacles juridiques et institutionnels : des contrats qui protègent seulement les intérêts de la hiérarchie, des cahiers des charges insuffisamment respectés et contrôlés, et la faiblesse des mécanismes de médiation et d'arbitrage du CCM et du département de la Culture.

Ces éléments sont de nature à renforcer les effets des VBG. Si toutes les formes de violences, sans exception, ont des conséquences très négatives sur les victimes, dans le cas du secteur du cinéma les formes de violences psychologiques et sexuelles sont celles qui impactent le plus les victimes, en raison des difficultés de dénonciation déjà évoquées et par manque de soutien de la part de leurs collègues. Sur ce dernier aspect, les violences économiques, au regard du modèle économique de la production cinématographique marocaine, sont souvent commises à une échelle collective, ce qui suscite de la solidarité entre des victimes (courage collectif pour poursuivre le chemin de la dénonciation sans craindre une sanction à titre individuel) ; cela reste toutefois des violences qui ancrent la vulnérabilité économique dans le secteur.

Pour tendre vers un secteur du cinéma au Maroc sans VBG, plusieurs propositions ont été formulées dans le cadre des entretiens et de l'enquête en ligne : la modélisation de pratiques équitables déjà adoptées par des professionnel.le.s pionnier.ère.s, susceptibles d'être des acteur.rice.s de changement, un plaidoyer pour un meilleur mécanisme d'arbitrage auprès des institutions de tutelle, la mise en place d'un contrat type protégeant contre les VBG et le contrôle du respect des cahiers des charges.

D'autres recommandations émises au cours de la présente étude et tout aussi pertinentes sont davantage liées à la sensibilisation et à la formation des futur.e.s professionnel.le.s sur les mécanismes de prévention des VBG, les voies de recours interne et externe, ainsi que la recherche-action orientée vers l'approfondissement de l'analyse des circonstances menant aux VBG et des réels impacts générés par ce fléau.

Pour finir, les OSC, notamment celles de défense des droits des femmes, ont un rôle primordial à jouer dans la sensibilisation des femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc. Leur apport serait un grand atout en matière de prévention des VBG, d'orientation des victimes vers les voies de recours, et de mobilisation et de plaidoyer pour un secteur du cinéma pleinement libérateur des forces créatrices, moins tolérant aux VBG et intégrant profondément les valeurs des droits humains, tout particulièrement les droits des femmes.

Bibliographie

Textes juridiques internationaux

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Assemblée générale des Nations unies, 1969

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), Assemblée générale des Nations unies, 1966

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), Assemblée générale des Nations unies, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), Assemblée générale des Nations unies, 1979

Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, UNESCO, 1960

Convention relative aux droits de l'enfant, Assemblée générale des Nations unies, 1989

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), OIT, 1958

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, OIT, 1951

Déclaration et Programme d'action de Beijing, Conférence mondiale sur les femmes, 1995

Textes juridiques nationaux

Constitution du Royaume du Maroc, 2011

Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes

(<https://www.chambrederespresentants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf>)

Loi n° 65-99 relative au Code du travail

(<https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/moroccolabourcode2004.pdf>)

Dahir n° 1-59-413 du 28 jourmada II 1382 (26 novembre 1962), jusqu'à la loi n° 33-18 modifiant et complétant le Code pénal

(https://www.onoussc.ma/storage/code_penal.pdf)

Déclaration de Marrakech 2020 pour la lutte contre la violence faite aux femmes

(<https://www.unfm.ma/programs/declaration-de-marrakech-pour-la-lutte-contre-la-violence-faite-aux-femmes>)

Protocole territorial de prise en charge des femmes victimes de violence (« protocole de Marrakech »)

(<https://www.unfm.ma/programs/protocole-territorial-de-prise-en-charge-des-femmes-victimes-de-violence>)

Loi n° 11-15 portant réorganisation de la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (<https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/ma/ma071fr.pdf>)

Dahir du 8 janvier 1944 (11 moharrem 1363) créant un centre cinématographique marocain (<https://archive.gazettes.africa/archive/ma/1944/ma-bulletin-officiel-dated-1944-02-11-no-1633.pdf>)

Dahir portant loi n° 1-77-230 du 5 chaoual 1397 (19 septembre 1977) relatif à la réorganisation du Centre cinématographique marocain (abrogé par la loi n° 70-17) (<https://www.haca.ma/fr/dahir-portant-loi-n%C2%B0-1-77-230-du-19-septembre-1977-relatif-%C3%A0-la-r%C3%A9organisation-du-centre>)

Loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique (https://mjcc.gov.ma/wp-content/uploads/2022/01/Loi_2009_Industrie_du_Cinma.pdf)

Loi n° 39-01 modifiant la loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique (<https://www.ccm.ma/docs/Industrie.pdf>)

Loi n° 70-17 relative à la réorganisation du Centre cinématographique marocain et modifiant la loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique (https://www.ccm.ma/docs/BO_6880_Fr-pages-9-13.pdf)

Décret n° 2-21-477 du 30 moharrem 1443 (8 septembre 2021) relatif aux autorisations de tournage des œuvres cinématographiques et audiovisuelles (https://www.ccm.ma/docs/BO_7025_Ar.pdf)

Dahir n° 1-03-113 du 18 rabii II 1424 (19 juin 2003) portant promulgation de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste (https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/documents/1-03-113_0.pdf)

Documents

Ada Garcia (dir.), Bernard Hacourt & Séverine de Thomaz, Violences au travail II. Facteurs organisationnels pouvant générer des violences physiques et du harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail, Département des sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain, 2005 (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/Rapport_UCL_Recherche_quantitative.pdf)

ADFM, Zoom sur la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique au Maroc, Projet « Promotion et diffusion de la culture de l'égalité » de l'UNESCO Maghreb, mars 2020 (<https://learningpartnership.org/sites/default/files/resources/pdfs/Morocco%20National%20Report%20on%20Gender%20in%20the%20Film%20Industry.pdf>)

ARMCDH, Politique publique du cinéma au Maroc et droits humains : pour une harmonisation avec la constitution des droits et libertés, 2023 (<https://armcdh.ma/rapports/rapport-armcdh/>)

BIT, Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement, 2001 (<https://ilostaffunion.org/wp-content/uploads/2021/11/harassment-nov-2014-fr.pdf>)

BIT, Rapport final : Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016) (file:///Users/mac/Downloads/wcms_546304.pdf)

BIT, Rapport V (1) : Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf)

Marie Buscatto, Soline Helbert & Iolena Roharik, « L'opéra, un monde professionnel hanté par les violences de genre », *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*, 22 (1-2), 2021, pp. 49-67 (<https://doi.org/10.7202/1097857ar>)

Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, *Violence at work* (2nd ed.), OIT, Genève, 2000

Conseil de l'Europe, Protéger les femmes et les filles contre la violence à l'ère du numérique, 2021 (file:///Users/mac/Downloads/155621FRA_violence%20numerique.pdf)

Cary L. Cooper, Vittorio Di Martino & Helge Hoel, Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003 (<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-03/ef02112fr.pdf>)

Helen Cowie, Paul Naylor, Ian Rivers, Peter K. Smith & Beatriz Pereira, "Measuring workplace bullying", *Aggression and Violent Behavior*, 7 (1), janv.-fév. 2002, pp. 33-51

Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd ed.), CRC Press, Boca Raton, FL, 2010

Eva Ein-Eli, *Les violences au travail*, thèse présentée et soutenue publiquement le 23 novembre 2020 en vue de l'obtention du doctorat de Psychologie, Université Paris-Nanterre [Eva Ein-Eli. *Les violences au travail*. Psychologie. Université de Nanterre - Paris X, 2020. Français.

NNT : 2020PA100103. tel-03214149 (<https://hal.science/tel-03214149/>)]

Marina B. Fisekovic, Goran Z. Trajkovic, Vesna M. Bjegovic-Mikanovic & Zorica J. Terzic-Supic, "Does workplace violence exist in primary health care? Evidence from Serbia", *European Journal of Public Health*, 25 (4), août 2015, pp. 693-698 (<https://academic.oup.com/eurpub/article/25/4/693/2399171>)

Debbie Ging & Eugenia Siapera, "Special issue on online misogyny », *Feminist Media Studies*, 18 (4), juill. 2018, pp. 515-524

Stéphane Guay, Jane Goncalves & Juliette Jarvis, "Verbal violence in the workplace according to victims' sex—a systematic review of the literature", *Aggression and Violent Behavior*, 19 (5), sept.-oct. 2014, pp. 572-578 (<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178914000822?via%3Dihub>)

Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Édition Syros, Paris, 1998

Marie-France Hirigoyen & Loïc Lerouge, *Le harcèlement moral au travail*, Presses universitaires de France (PUF), Paris, 2017
Rapport québécois sur la violence et la santé, 2018 (https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf)

Liz Kelly, *Surviving Sexual Violence*, University of Minnesota Press, Chicago, 1988

Heinz Leymann, *Mobbing. La persécution au travail*, Éditions du Seuil, Paris, 1996

OIT et OMS, *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé*, Genève, 2002 (file:///Users/mac/Downloads/wcms_160909.pdf)
Guide du formateur. SOLVE : Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail, Genève, 2012 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_205084.pdf)

OIT, *La violence et le harcèlement dans le monde du travail. Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, Genève, 2021 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_831786.pdf)

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073>)

Charlotte Rayner & Helge Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7 (3), juin 1997, pp. 181-191

UNI Europa – media, entertainment & arts (EURO-MEI), Prévention et lutte contre la violence et le harcèlement dans la production cinématographique et télévisuelle, février 2021 (https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/prevention_violence_et_harcelement_trade_union_guide_uni_mei_fr.pdf)

Articles en ligne

« Célébrités : Quand le lit fait le star-système », par Abdeladim Lyoussi, Le360, 07 février 2015, article en ligne (<https://fr.le360.ma/societe/celebrities-quand-le-lit-fait-le-star-systeme-31729/>)

« Harcèlement sexuel au Maroc : ces actrices-victimes qui ont osé parler... », par la Rédaction, Femmes du Maroc, 16 octobre 2017, article en ligne (<https://femmesdumaroc.com/archives/harcelement-sexuel-au-maroc-ces-actrices-victimes-qui-ont-ose-parler/>)

« Tarik Bakhari répond aux accusations de harcèlement sexuel », Bladi.net, 27 avril 2021, article en ligne (<https://www.bladi.net/tarik-bakhari-najat-khairallah-harcelement.82221.html>)

« Témoignages - «À un moment, j'ai dit stop» : de jeunes professionnelles du cinéma racontent leurs débuts face aux violences sexuelles et au harcèlement », par Louis Mondot, Franceinfo, 03 mars 2024, article en ligne (https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/temoignages-a-un-moment-j-ai-dit-stop-de-jeunes-professionnelles-du-cinema-racontent-leurs-debuts-face-aux-violences-sexuelles-et-au-harcelement_6391615.html)

Sites internet

Site officiel du collectif 50/50 : <https://collectif5050.com/>

Sites relatifs au statut d'intermittent du spectacle :

- <https://www.francetravail.fr/spectacle/spectacle--intermittents.html>

- France Travail, Les premiers pas dans l'intermittence du spectacle, septembre 2024 (https://www.francetravail.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/spectacle/Doc_Primo_Entrants.pdf)

- Unédic, « L'indemnisation des intermittents du spectacle par l'Assurance chômage », 22 janvier 2022 (<https://www.unedic.org/publications/lindemnisation-des-intermittents-du-spectacle-par-lassurance-chomage>)

Site officiel du ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social : <https://social.gov.ma/attributions/>

Site officiel de la HACA : <https://www.haca.ma/fr/pr%C3%A9sentation>

Site officiel du CCM : <https://www.ccm.ma/>

Annexes

Annexe n° 1

Guide d'entretien semi-structuré destiné aux professionnel.le.s du monde cinématographique

Le contenu de ce guide d'entretien respecte les lois relatives à la protection des données personnelles et le secret statistique et qui concerne la non-divulgateion des informations individuelles figurant sur le contenu. Ces informations ne peuvent pas être utilisées à des fins autres que celles déclarées dans le discours de consentement et serviront pour alimenter le rapport sur les VBG dans le monde cinématographique. En aucun cas ces données individuelles ne seront utilisées à des fins autres que statistiques ; par ailleurs les personnes en charge de l'enquête sont astreintes au respect du secret professionnel. L'anonymat est bien respecté dans ce sens.

Introduction des objectifs de l'étude et de l'enquête

Consentement éclairé et accord pour la réalisation et l'enregistrement vocal de l'entretien :

1. Afin de faciliter la mission de collecte et d'analyse des données, nous souhaitons que cet entretien soit réalisé avec votre accord et libre consentement et puis qu'il soit aussi enregistré vocalement, est ce que vous êtes d'accord avec cela ?

Avis favorable pour l'entretien Oui Non

Avis favorable pour l'enregistrement vocal de l'entretien Oui Non

2. Avez-vous des questions à poser, des réserves ou des remarques avant de commencer l'entretien ?

Oui Non

Si oui, lesquelles ?

.....
.....

3. Informations générales sur la personne interviewée :

- Age : _____

- Niveau d'instruction :

- Métier :

- Fonction :

Nombre d'année de la carrière :

4. Question de départ : racontez-nous un peu de votre carrière dans le monde cinématographique ? pourquoi avez-vous choisi ce domaine et quelles étaient vos motivations de départ ?

.....
.....

5. Que savez vous des violences basées sur le genre dans le domaine du cinéma ?

.....
.....

Quelles sont les premières impressions qui vous préoccupent à propos de ce sujet ?

.....

Les formes de violence basées sur le genre

6. A partir de votre propre expérience, quelles sont les principales formes de violence subies par les femmes dans le monde du cinéma en général et notamment celles liées à la position/métier que vous occupez ?

Violences physiques.....

Violences psychologiques.....

Violences sexuelles.....

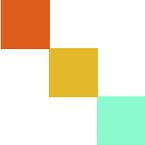
Violences économiques.....

Autres violences

7. Pensez-vous qu'il s'agit des mêmes formes notamment en terme d'ampleur, qui existent dans d'autres domaines artistiques ?

Si oui, comment

.....



Sinon, qu'est ce qui caractérise la spécificité du monde cinématographique ?

.....
.....

Plus spécifiquement, quelles sont les types de violences basées sur le genre les plus couramment produites dans votre position/métier ?

Violences physiques.....

Violences psychologiques.....

Violences sexuelles.....

Violences économiques.....

Autres violences

8. Est-ce que vous pouvez préciser les profils en référence aux formes les plus couramment perçus dans votre milieu de travail :

a- Des victimes souvent exposées aux VBG (profil, position, fonction, âge, diplômée, etc.) ?

.....
.....

b- Des auteurs (position, fonction, âge, collègues ou supérieur, etc.) ?

.....
.....

9. On se référant à la forme la plus couramment manifesté et que vous avez signalé, comment se manifeste ces violences ?

.....
.....

10. Où ? et à quelle fréquence à votre avis ?

.....
.....

Causes et éléments de vulnérabilité favorisant les VBG

11. Etiez-vous, auparavant, victime/témoign des violences basées sur le genre ?

Oui

Non

Si oui, de quel type de violence s'agit-il ? pouvez-vous nous en racontez un peu plus, si possible bien sûr ? (D'autres questions émaneront de l'échange sur l'expérience sur l'auteur, les circonstances, la réaction de l'interviewée, etc.)

.....
.....
.....
.....

12. Selon vos expériences, quels sont les motifs des auteurs des violences basées sur le genre ?

.....
.....

13. Quels sont à votre avis les facteurs de fragilité des victimes qui favorisent les VBG chez les hommes (en référence aux formes les plus dominants au regard de l'interviewée) ?

.....
.....

14. De l'autre côté, quels sont les facteurs de vulnérabilité liés à l'environnement du travail qui favorisent ces VBG que vous avez vécu ou dont vous étiez témoins?

.....
.....

Conséquences des violences basées sur le genre

15. A votre avis, comment pouvez-vous mesurer ou estimer les effets des formes des violences sur votre carrière, et celles de vos collègues, et sur votre décision d'avancer, de stagner ou de cesser d'exercer votre métier ? quelles sont les effets sur la carrière, sur la santé mentale et physique ?

.....
.....

16. Nous avons relevé des données moins encourageantes sur la représentativité très faible des professionnelles dans des métiers techniques (ségrégation horizontale) voire même celles relatives aux postes de décision, dans quelle mesure ce constat affecte-il et contribue à l'ancrage des VBG dans le monde du cinéma ?

.....



.....
17. Plus concrètement, à partir de votre propre expérience, dans quelle mesure les VBG que vous avez subies, ou dont vous étiez témoins, ont affecté ou risquent de bloquer votre carrière ?

.....

Dénonciation et vécu social face à une des formes des VBG

18. Comment avez-vous réagi ou, si vous n'avez jamais vécu une telle expérience, comment auriez-vous réagi pour faire face aux actes de VBG ?

.....

19. Quelles sont les personnes et/ou structures (internes ou externes) auxquelles vous êtes adressée ou auriez-vous adressée ?

.....

20. Dans quelle mesure les formes de dénonciation ont été suivies par des réponses favorables au niveau des instances ?

.....

21. Existe-elles des mesures, chartes ou procédures qui sanctionnent clairement des violences et encouragent leurs dénonciations ?

.....

22. Etes vous satisfaite des taux de dénonciations face aux VBG manifestées par les femmes ?

- Oui Non

22.1. Si non, à votre avis, qu'est ce qui empêche les femmes à dénoncer les VBG dans le monde du cinéma ?

.....

23. Si, vous ne l'êtes pas, qu'est ce qui empêche les femmes à dénoncer les VBG dans le monde du cinéma ? A votre avis, quels sont

23.1. Les facteurs propres au domaine du cinéma qui favorisent la dénonciation ?

.....
.....

23.2. Les limites propres au domaine du cinéma qui bloquent la dénonciation ?

.....
.....
.....

24. Quelles sont vos propositions pour une meilleure dénonciation contre les VBG ?

.....
.....

25. Y a t ils des success stories à raconter dans ce sens ?

.....
.....
.....

Questions de clôture

26. Quels sont vos ressentis en abordant ce sujet des VBG dans le monde du cinéma ?

.....
.....

27. Pensez-vous que c'est une bonne initiative ? que le moment est bien choisi pour en aborder ?

.....

28. Avez-vous d'autres choses à ajouter ou un dernier mot ?

.....
.....

29. Etes-vous prête à participer et répondre aux sollicitations de l'ARMCDH dans son chantier d'appui à l'inclusion et l'instauration de la culture de l'égalité de genre dans le monde cinématographique ?

.....
.....

Annexe n° 2

Enquête quantitative en ligne

Questionnaire

Dans le cadre d'une étude sur les violences basées sur le genre (VBG) dans le domaine cinématographique au Maroc mise en œuvre par l'Association Rencontres Méditerranéennes pour le Cinéma et les droits de l'homme et exécuté par le cabinet EBL Consulting, nous vous prions d'accorder 2 à 3 minutes afin de répondre à quelques questions relatives à la thématique en cochant sur la case qui correspond à votre choix. Votre avis nous intéresse et contribuera certainement à l'enrichissement de l'étude

1. Etes-vous ?

- Homme
- Femme

2. Votre âge :

- Moins de 20
- Entre 20 et 35
- Entre 35 et 45
- Entre 45 et 60
- Plus de 60

3. Quel est votre secteur d'intervention/d'activité ?

- Cinéma
- Audiovisuel
- Culture et Art
- Agriculture
- Pêche
- Industrie
- Artisanat
- Services
- Information et Communication
- Autres

4. Connaissez-vous le monde cinématographique marocain ?

- Parfaitement bien
- Bien

- Plutôt bien
- Pas du tout

5. Pensez-vous que les violences à l'égard des femmes professionnelles du cinéma au Maroc sont ?

- Très présentes
- Présentes
- Relativement importantes
- Faiblement présentes

6. A votre avis, quels sont les types de violences que subissent les femmes professionnelles du cinéma au Maroc ?

- Violence physique (coups, agressions sexuelles, harcèlement physique, etc.)
- Violence sexuelle, harcèlement (toute conduite non désirée ou importune de nature sexuelle)
- Violence économique et autres formes de surexploitation (Inégalités salariales/ Discrimination salariale, Conditions de travail précaires et moins sûres, etc.)
- Violence Psychologique (discrimination, les insultes, l'intimidation, la dévalorisation, la manipulation, l'intimidation, les remarques déplacées, la dévalorisation, etc.)

7. Connaissez-vous ou avez-vous entendu parler d'une victime de VBG dans le monde du cinéma au Maroc ?

- Oui
- Non

7.1. Si oui, quel type de violence ?

- Violence physique
- Violence sexuelle, harcèlement
- Violence économique et autres formes de surexploitation
- Violence Psychologique

8. Veuillez cocher les profils les plus dominants des auteurs des violences à l'égard des femmes professionnelles du cinéma au Maroc (plusieurs choix sont possibles) :

- Réalisateurs
- Producteurs, ou cadres et dirigeants de studios ou de compagnies de production
- Agents et managers
- Personnalités publiques et stars masculines
- Collègues et membres du personnel

- Acteurs et actrices
- Confrères dans l'industrie
- Personnes en position de subordination relative
- Individus exploitant des réseaux de pouvoir informels
- Autres

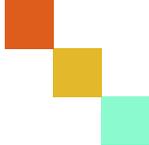
9. A votre avis, lequel parmi ces choix représente le mieux le profil des victimes (plusieurs choix sont possibles) ?

- Personnalités publiques et célébrités
- Actrices principales
- Jeunes actrices
- Réalisatrices débutantes
- Femmes en position de subordination
- Travailleuses dans les coulisses
- Femmes en position précaire ou dépendante financièrement
- Autres

10. Que proposez-vous pour une meilleure intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les VBG dans le domaine du cinéma au Maroc ?

Table des matières

I. Contexte juridique et institutionnel	13
1.Contexte juridique international	14
a. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	14
b. Déclaration et Programme d'action de Beijing	14
c. Résolutions de l'Assemblée générale des Nations unies	14
d. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)	14
e. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération	15
2.Contexte national	15
a.Cadre juridique national	16
a.1 Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes	16
a.2 Code du travail	17
a.3 Code pénal	17
a.4 Déclaration de Marrakech 2020	17
a.5 Protocole de Marrakech	17
b.Cadre institutionnel national	18
b.1 Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social	18
b.2 Le Centre cinématographique marocain	19
II.Démarche méthodologique de l'étude	20
1.Questionnaire de recherche	20
2.Démarches de collecte et d'analyse des informations collectées	21
a. Analyse documentaire	21
b.Conception et réalisation des entretiens semi-structurés avec les professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc	22
c. Enquête en ligne sur la perception des violences basées sur le genre	23
d. Analyse des expériences internationales	24



III. Revue documentaire	25
1. Formes de violences à l'égard des femmes professionnelles du secteur du cinéma	25
a. Violences physiques	30
b. Violence psychologique	31
c. Violence verbale	33
d. Harcèlement sexuel	33
e. Violences à l'égard des femmes en ligne ou cyberviolence	34
f. Violences économiques	36
g. Violences économiques	37
2. Auteurs des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma	39
3. Femmes professionnelles victimes de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma	40
IV. Résultats de l'étude sur les violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	42
1. Violences basées sur le genre selon les professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc	42
2. Principales formes de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	43
3. Mécanismes de manifestation des violences basées sur le genre	45
a. Logique de prédation	45
b. Mécanismes de formation des violences basées sur le genre centrés sur la victime	46
4. Expériences vécues ou témoignages de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	47
5. Profils des auteurs de violences basées sur le genre	49
6. Profils des victimes de violences basées sur le genre	50

7. Recours à la dénonciation des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	50
a.Obstacles internes propres au secteur du cinéma au Maroc	51
b.Obstacles liés à l'environnement social des victimes	51
c.Obstacles organisationnels et institutionnels	51
8.Perception des effets des violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	53
V.Résultats de l'enquête en ligne auprès de l'opinion publique	55
1.Caractéristiques socio-professionnelles des enquêté.e.s	55
2.Connaissance du secteur du cinéma au Maroc par les enquêté.e.s	56
3.Prévalence des formes de violences dans le secteur du cinéma au Maroc selon les enquêté.e.s	57
4.Informations sur les cas de violences chez les enquêté.e.s	58
5.Profils des auteurs et des victimes selon les enquêté.e.s	59
VI.Lutte contre les violences basées sur le genre dans le cinéma : regard sur les expériences internationales	60
1.Le collectif 50/50	60
a. Contexte	60
b. Objectifs du collectif	60
c. Résultats et impacts	60
d. Facteurs de réussite	61
e. Difficultés rencontrées	62
2.Le statut d'intermittent du spectacle	58
a. Contexte	62
b. Objectifs	63
c. Résultats et impacts	63
d. Facteurs de réussite	63
e. Difficultés rencontrées	64
VII.Recommandations clés de l'étude sur les violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	65

1.Prise en charge et orientation des victimes de violences basées sur le genre dans le secteur du cinéma au Maroc	65
a. Urgence à institutionnaliser et standardiser au niveau national la chaîne de prise en charge des femmes professionnelles victimes de VBG, y compris la prise en charge psychologique	65
2.Réformes juridiques et institutionnelles	65
b. Mise en place de normes professionnelles	65
c. Modélisation des bonnes pratiques	66
d. Élaboration d'un contrat type	66
e. Promotion de la parité dans le secteur du cinéma au Maroc	66
f. Intégration de mécanismes d'indemnisation du chômage et d'aide économique des femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc,	66
g. Mobilisation et structuration des femmes professionnelles	62
3. Complément du cursus	67
h. Formation et sensibilisation des professionnel.le.s (hommes et femmes) au niveau des écoles et des instituts de formation des futur.e.s professionnel.le.s du secteur du cinéma	67
i. Campagnes de formation et de sensibilisation des femmes professionnelles du secteur du cinéma au Maroc	67
4.Recherche-action	67
j. Réalisation d'une cartographie et d'une base des données exhaustive sur les femmes victimes de VBG dans le secteur du cinéma comme base solide de changement	67
k. Approfondissement de la recherche sur les impacts réels des VBG sur les victimes dans le secteur du cinéma, et sur les autres déterminants de l'égalité et de la parité (représentativité des femmes, trajectoires, contenu des œuvres cinématographique, etc.)	68
5.Ouverture d'un débat public	68
L. Sensibilisation de l'opinion publique	68
Conclusion	71
Bibliographie	73
Annexes	79

CINÉMA DROITS DE L'HOMME

جمعية اللقاءات المتوسطية للسينما وحقوق الإنسان

ⵜⴰⵎⴰⵎⴻⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ

ASSOCIATION DES RENCONTRES MÉDITERRANÉENNES DU CINÉMA ET DES DROITS DE L'HOMME