

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

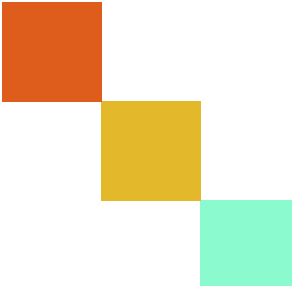
جمعية اللقاءات المتوسطية للسينما وحقوق الإنسان
+٩٥٢٢٩١٤ | ٤١٤٩٧٧٠٠١ ٤٣٠٥٣٥١١ | ٠٦٤٤٤٤٠ ٨ ٤٣٠٥٣٥١ | ٥٣٣٥١
ASSOCIATION DES RENCONTRES MEDITERRANÉENNES DU CINÉMA ET DES DROITS DE L'HOMME

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.



Sommaire

1.	Introduction	6
2.	Méthodologie	7
3.	Principaux constats et conclusions issus de l'étude	8
4.	Recommandations clés	17
5.	Conclusion	20



I. INTRODUCTION

L'étude sur les violences basées sur le genre (VBG) dans le secteur du cinéma au Maroc fait partie des recommandations clés issues de l'étude intitulée Politique publique du cinéma au Maroc et droits humains : pour une harmonisation avec la constitution des droits et libertés¹ réalisée par l'Association des rencontres méditerranéennes du cinéma et des droits de l'Homme (ARMCDH).

Elle représente une étape clé dans le parcours de plaidoyer porté par l'ARMCDH pour une politique publique du cinéma promouvant les droits de l'Homme, et particulièrement les droits des femmes et leur protection contre toutes les formes de discrimination et de violence.

C'est à partir de cette vision que la présente étude sur les VBG s'oriente et s'intéresse aux relations déséquilibrées entre les hommes et les femmes professionnelles du secteur du cinéma. L'objectif est d'encourager la diffusion de bonnes pratiques de lutte contre les stéréotypes sexistes et toutes les VBG, et de proposer des recommandations spécifiques basées sur une analyse approfondie de l'existant.

Pour réaliser cette étude, des professionnel.le.s du secteur du cinéma ont été mobilisées pour enrichir la réflexion à titre individuel et collectif, au travers d'entretiens semi-structurés avec 15 personnes relevant de la réalisation, de la production, de la distribution et des métiers techniques. Un atelier d'échange et d'approfondissement des résultats issus de l'étude a été organisé le 25 septembre 2024 et a rassemblé deux mondes : celui du cinéma et celui des militantes des droits humains, notamment des droits des femmes.

Cette étude vise à répondre à plusieurs questions relatives aux formes de violences dominantes dans le secteur du cinéma, à analyser en profondeur les mécanismes qui les déclenchent, les facteurs de fragilité qui les alimentent et les recours de dénonciation, ainsi que mesurer l'impact des VBG sur les différents parcours des femmes professionnelles du secteur du cinéma.

L'ARMCDH cherche, avec cette étude, à faire ressortir une vision claire et des recommandations clés, afin de mobiliser les professionnel.le.s et les militantes autour d'une stratégie intégrée de lutte contre toutes les VBG dans le secteur du cinéma au Maroc, promouvoir une meilleure intégration des femmes dans le domaine de la création et favoriser la pleine expression du potentiel au féminin.

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

II. MÉTHODOLOGIE

L'étude sur les VBG dans le secteur du cinéma au Maroc a nécessité une démarche de recherche à la fois qualitative et quantitative.

Une étude similaire n'ayant pour ainsi dire jamais été réalisée au Maroc, l'équipe de la mission a été confrontée au manque d'informations fiables et de données, tant qualitatives que quantitatives. Aussi a-t-elle décidé d'opter pour l'élargissement de la recherche à l'échelle internationale, afin de consulter les bonnes expériences 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 applicable aux VBG dans le secteur du cinéma au Maroc et de définir les différentes formes de VBG dans les lieux de travail, y compris le secteur du cinéma. La démarche a également permis de rapporter des témoignages de professionnelles au sujet de violences dans ledit secteur, issus principalement des médias et des sites spécialisés.

Deux études relatives au Maroc – à savoir Politique publique du cinéma au Maroc et droits humains : pour une harmonisation avec la constitution des droits et libertés, déjà citée et réalisée en 2023, et Zoom sur la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique au Maroc², élaborée par l'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM) en 2020 – ont constitué un grand apport lors de la phase d'analyse documentaire. Elles ont servi de références fiables pour déterminer une bonne représentativité des métiers, des expériences et des profils hiérarchiques lors de la phase des entretiens semi-structurés.

Les guides d'entretien ont été conçus selon une structure qui permet, à la fois, de stimuler la réflexion des interviewé.e.s, et de les aider à s'exprimer et à développer leur perception relative à plusieurs aspects en lien avec la thématique des VBG. Ils ont été structurés selon une démarche de questionnement qui part du général/objectif vers le spécifique/personnel, afin de ne pas créer de réticences dès le départ, susceptibles de biaiser les informations.

La réalisation des entretiens semi-structurés s'est basée sur le consentement clair et concis des interviewé.e.s, selon les principes de l'objectivité, de l'anonymat et de la confidentialité.

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

L'échantillonnage a pris en considération trois déterminants de variabilité, à savoir, par ordre d'importance, les métiers et fonctions occupés, le niveau d'expérience et le lien hiérarchique. L'étude a ainsi pu couvrir les métiers suivants : réalisation, production, prise d'image, maquillage, prise de son et, naturellement, le métier d'actrice.

Néanmoins, l'étude n'a pas été facile à mener. Plusieurs obstacles ont entravé le déroulement normal de la recherche. Il s'agit principalement de la sensibilité de la thématique, ce qui a conduit, de manière parfaitement compréhensible, à la réticence et au désistement de certaines professionnelles, malgré l'assurance de l'anonymat et de la confidentialité.

Une autre difficulté majeure a résidé dans la disponibilité limitée des professionnelles, en raison des exigences de leur travail dans un secteur aussi dynamique que celui du cinéma. Malgré ce, 15 entretiens semi-structurés ont pu être menés auprès de professionnelles du secteur du cinéma au Maroc, à savoir 13 femmes et 2 hommes relevant des métiers précédemment cités.

Pour finir, la démarche quantitative a été intégrée via une enquête en ligne réalisée auprès de différentes typologies de personnes, formant un échantillon représentatif de la société marocaine et donc de l'opinion publique marocaine, afin de pouvoir croiser les avis des professionnelles du secteur du cinéma avec l'opinion publique concernant la thématique des VBG dans ledit secteur au Maroc.

III. Principaux constats et conclusions issus de l'étude

Les conclusions issues de l'analyse documentaire, des entretiens semi-structurés avec les professionnelles du secteur du cinéma, de l'enquête en ligne et de l'analyse des expériences internationales en relation avec les VBG permettent de formuler 9 conclusions interdépendantes entre elles :

1. Engagements internationaux de l'État marocain en matière de lutte contre les VBG

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

Ces instruments visent à protéger les femmes au travail dans tous les domaines, y compris le secteur du cinéma, et incluent notamment les dispositifs suivants :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) : cette « charte internationale des droits des femmes » a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies et ratifiée en 1993 par le Maroc ;
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing, reconnaissant que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits humains et une forme de discrimination;
- La Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de l'Organisation internationale du travail (OIT) : adoptée en 1958 et ratifiée par le Maroc en 1963, elle fait partie des onze instruments fondamentaux de l'OIT et s'attache à la lutte contre toute discrimination en matière d'emploi basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
- La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération : adoptée en 1951 et ratifiée par le Maroc en 1979, elle traite principalement du respect du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Ces instruments offrent un cadre juridique et normatif ainsi que des directives favorables à la protection des femmes contre les violences dans les lieux de travail, et à la garantie d'un environnement de travail sûr et inclusif dans tous les secteurs, compris donc celui du cinéma. Si certains de ces textes ne traitent pas spécifiquement des violences à l'égard des femmes au travail, ils n'en demeurent pas moins des instruments juridiques fondamentaux, dans la mesure où ils visent l'abolition de toute forme de discrimination dans les milieux de travail, et la promotion de la culture de l'égalité des chances et de traitement pour toutes les personnes, sans considération notamment de leur sexe.

2. Caractère limité du cadre juridique et institutionnel national de lutte contre les VBG dans le secteur du cinéma

Au niveau national, le secteur du cinéma, comme d'autres secteurs, ne dispose pas d'un cadre juridique exclusivement dédié à la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Il s'agit en effet du cadre juridique intégré dans les textes généraux sur les droits des femmes et sur les conditions de travail.

La lutte contre les violences à l'égard des femmes spécifiquement sur les lieux de travail n'est pas explicitement couverte par un cadre juridique. Les principales législations et dispositifs qui couvrent la lutte contre les violences à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma au Maroc sont la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, le Code du travail, le Code pénal et la Déclaration de Marrakech 2020 ainsi que son Protocole.

3. Raretés des initiatives et des ressources documentaires traitant des VBG dans le secteur du cinéma au Maroc

Au Maroc comme partout dans le monde, le phénomène des violences à l'égard des femmes professionnelles existe bel et bien dans le monde du travail en général. Ces VBG dans le secteur du cinéma en particulier demeurent toutefois un sujet encore tabou dans notre société et font l'objet de trop rares écrits et témoignages. Pourtant, certaines artistes ont osé briser le silence pour dénoncer à visage découvert leurs agresseurs, tandis que d'autres l'ont fait anonymement.

Des articles de presse ont relayé le témoignage de ces femmes courageuses qui, 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.³ » Certes, les dénonciations des violences à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma se multiplient jour après jour, mais elles restent minimes, car encore trop limitées à des déclarations lors d'interviews et insuffisamment l'objet d'études et d'enquêtes.

Les violences à l'égard des femmes professionnelles dans le secteur du cinéma ne sont pas un phénomène nouveau : le monde du cinéma est un espace de travail collectif, mixte, hiérarchisé, et surtout orchestré et encadré par des hommes.

Selon l'étude précitée « Zoom sur la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique au Maroc » réalisée par l'ADFM, les femmes sont en effet plus présentes dans les métiers perçus traditionnellement comme féminins :

3 « 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/>)

- Dans les métiers de la production, les femmes ne représentent que 20% ;
- Dans les métiers techniques (prise d'image, prise de son, éclairage, machiniste, effets spéciaux, etc.), la présence des femmes ne dépasse pas 3,6% ;
- Dans les métiers de la création, les femmes sont réparties comme suit : « 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.⁴ »

C'est un monde où se joue une relation de pouvoir exercé par des hommes sur des femmes, un pouvoir qui pourrait être professionnel tiré d'une relation hiérarchique du travail, mais surtout renforcé par les rapports sociaux de sexe, hiérarchisés, et construits 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 artistique 5 » 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.

4. Divergence de perception des VBG en fonction des métiers et des postes de responsabilité (mais des perceptions qui se complètent !)

La quasi-totalité des professionnelles du secteur du cinéma condamnent les VBG et confirment qu'il s'agit d'un phénomène qui existe dans leur secteur. Les définitions formulées diffèrent selon le profil mais se complètent. Ainsi, les productrices et les réalisateurs.

4 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>)

5 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)

trices placent les VBG dans un environnement plus général, tandis que les actrices et les technicien.ne.s proposent des représentations propres au secteur du cinéma au Maroc dans leur description d'un phénomène perceptible et vécu au quotidien.

5. Persistance des VBG manifestation sous différentes formes, avec une nette prévalence des violences psychologiques

Selon les professionnelles du secteur du cinéma au Maroc, les VBG peuvent prendre plusieurs formes et sont un fléau pour la libre création des femmes professionnelles et la pleine expression de leur potentiel.

L'analyse des résultats des entretiens semi-structurés montre que les violences psychologiques ont été citées 10 fois en tant que principale forme de violence dans le secteur du cinéma au Maroc, suivies des violences économiques, puis des violences sexuelles. Les violences physiques n'ont jamais été citées en tant que principale forme de violence.

Les violences psychologiques prévalent en ce qu'elles durent dans le temps et laissent plus de traces chez les victimes. Elles sont souvent commises de façon intentionnelle, quand l'auteur abuse de son pouvoir ou – comme cela arrive également souvent – à titre de représailles, après une dénonciation de violence économique, sexuelle ou physique.

Selon les interviewées, les violences psychologiques se nourrissent de la difficulté à prouver leur existence et des prétextes avancés par leurs auteurs pour les justifier (à savoir le défi de perfection, l'obligation de l'assiduité, des reproches de manque d'engagement des collaborateurs, etc.).

Les formes de violence économique arrivent en deuxième position et correspondent à des pratiques courantes des chef.fe.s hiérarchiques qui ont tendance à manquer de transparence sur les missions, à proposer des contrats qui servent principalement leurs intérêts et à profiter de la vulnérabilité des techniciennes et des chargées de production, lesquelles manifestent moins de résistance au départ.

Quant aux violences sexuelles, ce sont plutôt les actrices qui les ont identifiées comme principale forme de violence. Les actrices, notamment les plus jeunes, sont souvent l'objet de chantage sexuel, de remarques à caractère sexuel ou d'attouchements sexuels et 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.

6. Mécanismes déclencheurs des VBG relevant d'une logique de prédation et centrés sur la vulnérabilité des victimes

La perception qu'ont les techniciennes des mécanismes qui déclenchent les VBG renvoie à un cycle de violences vicieux animé par une logique de prédation qui passe d'une forme de violence à une autre, et ce, à la faveur d'une relation d'autorité, d'un cadre juridique insuffisant et de la vulnérabilité des potentielles victimes.

Les mécanismes de formation des violences centrés sur la victime sont décrits principalement par les actrices : selon leurs déclarations, les violences sont souvent déclenchées 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.

L'environnement professionnel dans le secteur du cinéma est géré principalement par la prestation de services. Cette circonstance est de nature à ancrer l'insécurité chez les professionnelles. Cela crée aussi un climat de concurrence et une attitude individualiste favorables à l'expression de plusieurs formes de violences, notamment les VBG, et peu propices à la dénonciation ni au soutien entre professionnelles.

7.80% de déclarations d'expérience (ou témoignage) d'au moins une VBG au cours de la carrière professionnelle

Les données issues des entretiens semi-structurés montrent clairement que les VBG font partie du quotidien des professionnel.le.s du secteur du cinéma au Maroc.

Parmi les 15 interviewées, 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.

Nous retenons, à partir de l'analyse des données recueillies lors des entretiens, les éléments suivants :

- **Les violences dans le domaine du cinéma existent à tous les niveaux, tant horizontal (entre membres de la même équipe ou relevant d'autres postes) que vertical (du supérieur hiérarchique aux subalternes) ;**

- Les violences sont souvent le fruit d'une attitude délibérée pour nuire à la réputation d'une subordonnée, dénigrer son travail ou créer des frustrations gratuites et malsaines ;
- 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 souhaitaient poursuivre leur carrière.

8. Pas de profil type des auteurs de violence, mais des positions hiérarchiques, des postures dominantes et un environnement propice à l'émergence de toutes les formes de violence

L'analyse du contenu des entretiens a permis de faire ressortir les 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.

9. Obstacles (internes, organisationnels et propres au secteur du cinéma) à la dénonciation des VBG

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 professionnelles 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.

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.

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

- Le Centre cinématographique marocain (CCM) (en charge des techniciennes)⁶ et le ministère de la Culture (en charge des artistes)⁷ 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 violences⁸ ;
- 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 comédiennes : cette circonstance affaiblit l'apport des femmes professionnelles en matière de plaidoyer et de dénonciation collective des VBG dans

6 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. »

7 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)

8 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. »

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 féminine⁹ ;

- 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.

IV. Recommandations clés

A. La prise en charge et l’orientation des victimes des VBG dans le secteur du cinéma :

cette recommandation intègre l’urgence d’institutionnaliser et de standardiser, au niveau national, la chaîne de prise en charge des femmes professionnelles victimes de VBG, y compris la prise en charge psychologique.

B. Des réformes juridiques en faveur de la 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. Cela serait possible grâce à :

1. Une modélisation des bonnes pratiques :

Cette recommandation prend la forme d’une large action de mobilisation et de plaidoyer qui émane d’un constat lié à la présence de chef.fe.s de réalisation et de production (fonctions paradoxalement souvent accusées d’être à l’origine des VBG) 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.

⁹ <https://www.ccm.ma/associations-professionnelles>

2.L'élaboration d'un contrat type par 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.

3.La promotion de la parité dans le secteur du cinéma :

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.

4.L'intégration de mécanismes d'indemnisation du chômage et de prise en charge économique des professionnelles du secteur du cinéma :

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.

5.La mobilisation et la structuration des femmes professionnelles :

une telle organisation, de la façon la plus pragmatique possible et avec l'appui des organisations de la société civile, 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.

C. La formation et la sensibilisation des professionnelles

Cette recommandation pourrait prendre plusieurs formes, à savoir :

6.L'intégration systématique de 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) au niveau des écoles et des instituts de formation des futures professionnelles du secteur du cinéma, ainsi que dans le cadre de la formation continue ;

7.L'organisation de campagnes 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 a des différentes opérateur.rice.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).

D. La recherche-action sur les thématiques liées aux VBG dans le secteur du cinéma au Maroc

8.La réalisation d'une cartographie et d'une base des données

exhaustive sur les femmes victimes des VBG dans le secteur du cinéma comme base solide de changement ;

9.L'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.).

E. L'ouverture d'un débat public

La lutte contre les VBG, dans le secteur du cinéma comme dans tous les secteurs, passe impérativement par la levée du tabou sur cette 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.

V. Conclusion

Forte de sa conviction que l'engagement du Maroc pour les droits de l'Homme concerne tous les secteurs et tous les acteurs, l'ARMCDH cherche à établir une grille de lecture des pistes d'action pour l'harmonisation et l'engagement des différents acteurs.

Cette première étude inédite sur les violences à l'égard des femmes dans le secteur du cinéma au Maroc complète le rapport sur la politique publique du cinéma au Maroc, réalisé par l'ARMCDH en 2023, pour proposer une lecture aussi bien horizontale que verticale des questions de droits de l'Homme en relation avec le secteur du cinéma au Maroc.

Le rapport de 2023 s'attache à la politique publique, tandis que la présente étude s'intéresse à l'exercice professionnel dans ce secteur en relation avec le respect des droits des femmes.

Cette étude a pour objectif de briser le tabou de la violence à l'égard des femmes dans le secteur du cinéma, de donner des éléments d'appréciation du phénomène et des pistes d'action pour prendre en charge les victimes, protéger les femmes professionnelles et sensibiliser l'opinion publique.

Ce premier pas n'est que le début d'un long processus d'engagement et de mobilisation de différents acteurs que l'ARMCDH espère à l'écoute et disposés à coopérer.

CINÉMA DROITS DE L'HOMME

جمعية اللقاءات المتوسطية للسينما وحقوق الإنسان

ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ

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

CINÉMA DROITS DE L'HOMME

جمعية اللقاءات المتوسطية للسينما وحقوق الإنسان

ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ

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