

Club Galilée

Séance du lundi 11 décembre 2017

**HARCÈLEMENT SEXUEL AU
TRAVAIL
DANS LE SECTEUR
AUDIOVISUEL**

Lundi 11 décembre 2017 à 18h

Espace Hamelin
17 rue de l'Amiral Hamelin
75116 Paris

Sommaire

Note d'introduction	3
Intervenants	4
Laurence Bobillier	4
Arnaud Bosom	4
Marie Buard.....	4
Stéphane Martin	4
Claire Tergeman.....	4
Documentation	5

Note d'introduction

Parce que c'est une question essentielle qui nous concerne tous et parce que notre secteur de l'audiovisuel est probablement concerné par cette question, il nous est apparu nécessaire au Club Galilée de se saisir de la question du harcèlement sexuel au travail.

Nous n'avons pas, dans le cadre de la préparation de cette session, trouvé beaucoup d'initiatives sur cette problématique dans notre secteur, mais peut être les ignorons nous. Il s'agirait alors de les prendre pour exemples.

C'est pourquoi nous proposons cette session qui aura pour objectifs de sensibiliser, de former et de définir les dispositions à prendre sur le sujet, pour ensuite les généraliser à destination des professionnels et des entreprises de l'audiovisuel et du numérique.

Nous allons aussi nous interroger sur l'importation des initiatives que d'autres secteurs, organisations, entreprises et institutions, ont prises pour nous en inspirer.

Pour notre part nous nous engageons à ce que la Fabrique des Formats, née au sein du Club, prône activement l'exemplarité. Nous demanderons aux producteurs portant des projets partiellement financés par le fonds de la Fabrique des Formats qu'ils présentent les dispositions qu'ils prévoient sur cette question.

Intervenants

Laurence Bobillier – Directrice adjointe opérationnelle de la Direction Exécutive de l'Information, France Télévisions

Journaliste et présentatrice, elle a presque fait toute sa carrière sur France 3. Après avoir présenté divers journaux et magazines TV, elle devient rédactrice en chef de l'émission *Thalassa* en 2012, puis directrice de l'information régionale de France 3 en 2015. Depuis août 2017, elle est directrice adjointe opérationnelle de la direction exécutive de l'information.

Arnaud Bosom – Directeur Général Adjoint Relations Humaines et RSE, TF1

Titulaire d'un Master Systèmes d'Information et Téléinformatique, Arnaud Bosom débute son parcours professionnel en 1984 à France 3. Après des passages dans plusieurs chaînes différentes, il entre à TF1 en 1995. En février 2016, Arnaud BOSOM est nommé Directeur Général Adjoint Relations Humaines et Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE). Il est en charge du développement des Talents, des politiques sociales et RH de l'Entreprise et pilote les actions relevant de la Responsabilité Sociétale du Groupe.

Marie Buard – Secrétaire Nationale F3C CFDT

Titulaire d'un Master en Sciences-politiques et gouvernement, Marie Buard a été nommée Secrétaire Nationale de la CFDT en début d'année 2017.

Stéphane Martin – Président de l'Afdas

Stéphane Martin est depuis 2010 Directeur Général de l'ARPP et depuis 2014 Président de l'Afdas, l'organisme qui gère, sur le plan national, l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs, de la presse, des agences de presse et de l'édition.

Claire Tergeman – Avocate, De Gaulle Fleurance et Associés

Maître Claire Tergeman est Avocate en Droit social chez De Gaulle Fleurance et Associés depuis 2015.

Documentation

Définition harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre vous et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...). Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.

Recours possibles

• Contre l'auteur des faits

Il est possible de porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.

En s'adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie, la réception de la plainte ne peut pas être refusée. Elle est ensuite transmise au procureur de la République.

Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile, et obtenir l'assistance d'un avocat.

• Contre l'employeur

Dans le privé et dans le public, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel. À cet effet, il porte à la connaissance de ses salariés les textes de loi réprimant le harcèlement sexuel.

Si le harcèlement a été commis en milieu professionnel, une procédure spécifique peut s'appliquer :

- Dans le privé, il est possible de saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir réparation du préjudice subi,
- Dans le public, il est possible de poursuivre les mêmes objectifs en saisissant également le tribunal administratif. Il est également possible de bénéficier de la protection fonctionnelle.

Une de ces procédures peut être menée en même temps qu'une plainte au pénal. La plainte sera dirigée contre l'employeur, l'entreprise ou l'administration, et non contre l'auteur des faits, s'il s'agit de deux personnes différentes. Par exemple, il est possible de poursuivre le PDG de l'entreprise aux prud'hommes et le chef de service, auteur des faits, au pénal. L'employeur sera alors jugé pour ne pas avoir suffisamment protégé la victime.

L'employeur devra lui-même démontrer que les faits présentés par la victime ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel. Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées ou licenciées.

À noter

Dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

Saisie du Défenseur des droits

Dans la mesure où le sexe est l'un des critères de discrimination interdits par la loi, et que le travail fait partie des situations dans lesquelles les discriminations sont sanctionnées, la victime peut saisir le Défenseur des droits tant à l'égard de l'auteur des faits qu'à l'égard de l'employeur.

Source :

Service public - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

Etude du Défenseur des droits sur le sujet

Publiée le 26 mars 2015, accessible sur le site :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcèlement-sexuel-au-travail>