

Pour les femmes dans les médias

HARCELEMENT SEXUEL & AGISSEMENTS SEXISTES LES ENTREPRISES MEDIA S'ENGAGENT

Depuis 7 ans, l'association POUR LES FEMMES DANS LES MEDIAS (PFDM), créée par Françoise Laborde et aujourd'hui dirigée par Laurence Bachman et Bouchera Azzouz, s'est fixée comme objectif de promouvoir la parité et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes devant et derrière les caméras. Pour PFDM, encourager les femmes dans ces carrières difficiles, c'est aussi et d'abord s'assurer de la « sécurisation de leur parcours » notamment pour les plus jeunes, les plus fragiles ou les plus précaires.

Aujourd'hui, ce sont 20% des femmes confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ! Alors que 82% des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel. Dans le même temps, près de 30% des victimes de harcèlement n'en parlent à personne !

Cela doit changer !

Quelques mois après la promulgation de la loi du 3 Août 2018 et de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, de nouvelles obligations s'imposent depuis janvier 2019 pour les sociétés, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En écho à ces lois, PFDM s'empare du sujet et édicte une charte de bonne conduite contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les professions liées aux médias.

PFDM souhaite aider les entreprises media à s'engager et à sensibiliser tout leur personnel sur le sujet du harcèlement en le rendant plus visible.

Pour PFDM promouvoir les femmes dans les médias c'est aussi et d'abord s'assurer de la « sécurisation de leur parcours » notamment pour les plus jeunes, les plus fragiles ou les plus précaires.

Si les femmes restent les premières victimes du harcèlement, les engagements que nous promovons avec cette charte permettront d'agir pour mettre fin à ces comportements quel que soit le genre concerné. Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Changer les mentalités et les comportements est pour nous, la seule façon de garantir que la loi sera durablement respectée.

Ce travail a mobilisé l'ensemble des membres du bureau de PFDM : Françoise Marchetti, Sylvie de la Rochefoucauld, Alexandra Crucq, Caroline Lang, Nathalie André, Aline Marrache Tesseraud, Anaïs Bouton de Moulins, Léonor Grandsire et Laura Tenoudji.

Préambule :

Cette charte s'ajoute aux dispositions légales et réglementaires existantes - Textes de référence

- Articles L. 1153-1 à L. 1153-6, L. 1154-1, L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-2, L. 1235-3-1, L. 2313-2 et L. 8112-2 du Code du travail
- Article 222-33 du Code pénal (définition et sanctions pénales)
- Articles 2-2 et 2-6 du code de procédure pénale
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JO du 7 août)
- Circulaire du ministère de la Justice n° 2012 -15 du 7 août 2008 présentant les dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
- Circulaire DGT n° 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (JO du 23)

Les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions prévues par la présente charte et à mener toutes les actions qu'elles jugeront nécessaires pour sa mise en œuvre réelle.

1. J'informe

Je m'engage -> A informer chacun de mes collaborateurs de ce qu'est le harcèlement (définition des comportements répréhensibles), de la procédure à suivre lorsque l'on est victime ou témoin d'une situation de harcèlement (schéma de signalement) et des peines encourues (risques judiciaires et financiers) en le sensibilisant régulièrement par tous moyens. -> A sensibiliser tout nouveau collaborateur (quelque que soit le type de contrat : CDI, stagiaire, CDD, contrat précaire, intermittent...) de l'entreprise au sujet du harcèlement sexuel.

Exemples d'actions : ... -> Afficher la présente charte dans les lieux de passage, sur les plateaux, dans les loges, les carrés ou les salles de montage, - > Organiser une réunion avec l'ensemble des collaborateurs pour les informer de notre engagement, -> Envoyer un email à tous, pour les informer de notre engagement, -> Organiser un sondage anonyme pour faire un état des lieux dans mon entreprise, ce sondage pouvant être la première étape d'un baromètre annuel, -> Intégrer et délimiter dans le règlement intérieur et /ou le livret d'accueil de mon entreprise les conditions d'un environnement de travail sans harcèlement rappelant la définition des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, la responsabilité légale de l'employeur et les procédures de signalement et d'aide aux victimes, -> Joindre un document adressé par courrier ou sous forme numérique spécifique décrivant le harcèlement et les peines encourues au 1^{er}

contrat signé avec l'entreprise / l'employeur -> Établir et diffuser le schéma de signalement applicable au sein de l'entreprise auquel les victimes et les témoins pourront se référer -> Faire connaître les numéros verts -> Utiliser, en affichage ou en version numérique, les éléments graphiques du kit fourni par PFDM et réalisé par Sarah Gully, jeune dessinatrice mettant en images les comportements sexistes entendus ici ou là dans l'exercice de nos fonctions.

2. J'agis

Je m'engage à mettre en place un dispositif d'écoute et d'aide aux victimes ou aux témoins d'un acte répréhensible. L'aide proposée pourra être juridique et/ou psychologique.

Exemples d'actions : -> a minima, communiquer à mes salariés les organismes publics qu'ils peuvent saisir (défenseur des droits, AVFT – Association européenne contre les Violences Faites aux femmes au travail -, association d'aide aux victimes, numéro d'une plate-forme téléphonique...). -> proposer et/ou nommer une (ou plusieurs) personne(s) identifiée(s) au préalable comme Référente(s) dans l'entreprise (formée(s) en conséquence) et qui sera habilitée en concertation avec les services nommément désignés internes ou externes à l'Entreprise à recueillir la parole de la victime et/ou de témoin(s) d'un acte répréhensible et à prendre les mesures appropriées (Rh, Déléguée du personnel, responsable sécurité, membre de la direction, médecine du travail, membre du CHSCT... et ou toute institution et/ou personne désignée(s) par chaque employeur, idéalement hors hiérarchie. -> Mettre en place des formations adaptées aux différents publics-cibles (formations juridiques, à l'accompagnement, à l'écoute, ...). -> mettre en place à la discrétion unilatérale de l'Entreprise une procédure pour répondre aux signalements, réaliser des enquêtes et sanctionner les auteurs des faits. -> mettre à disposition une cellule d'écoute externe à l'entreprise proposant une assistance juridique et/ou psychologique

3. Je partage

Je m'engage À partager les bonnes pratiques et les avancées avec les entreprises signataires de cette Charte pour faire évoluer l'environnement professionnel de notre secteur.

A ce titre, je m'engage à partager avec l'association désignée PFDM ou toute entité expressément désignée et/ou mandatée par PFDM, sur un rythme annuel, tout bilan de mes actions et/ou perspectives d'actions futures s'inscrivant dans les obligations de l'Entreprise, afin de faire connaître et partager mon implication et mes actions de terrain.

4. Je suis responsable donc je m'engage

Tout employeur est légalement responsable de la sécurité et de la santé de ses employés sur leur lieu de travail et/ou dans les inters relations professionnelles que ses employés pourraient avoir à l'extérieur de l'Entreprise. Les victimes ne sont plus seules. Elles ne sont pas jugées. Elles disposent d'une écoute bienveillante. On ne minimise pas les faits. La confidentialité est préservée. Elles peuvent être aidées sans être menacées professionnellement.