



Paris, le 20 décembre 2017

Traiter les situations de harcèlement à Radio France

Après des années où nous avons été confrontés à la politique de l'autruche ou l'omerta, Radio France est aujourd'hui face à son obligation de mettre un terme aux agissements des harceleurs.

L'Unsa préconise de travailler sur trois axes : un plan de détection, un processus disciplinaire cadré et la mise en place d'un suivi préventif de la récidive au-delà de la sanction.

Plan de détection des situations de harcèlement

Au-delà de la saisie des représentants du personnel¹, la mise en place d'une veille sur les accusations publiées sur les réseaux sociaux aurait pour but leur traitement exhaustif. Une enquête systématique doit permettre de distinguer les harceleurs potentiels des éventuels propos calomnieux. Une attention doit être portée à l'ensemble des victimes, CDI ou précaires, ainsi qu'à celles et ceux qui ne font pas partie de l'entreprise lorsque le responsable des faits incriminés en est salarié. Lorsque la personne mise en cause est à un niveau hiérarchique élevé, un dispositif particulier est souhaitable : le président de Radio France y engagerait sa responsabilité.

Procédures disciplinaires

Rappelons qu'une procédure est enclenchée uniquement suite à une déposition. A ce stade, on n'en est plus au témoignage sous couvert d'anonymat. Aujourd'hui, seules les situations où le licenciement est envisagé entraînent la tenue de la commission de discipline. Dans ce cas, le dossier est réellement instruit. Si ce n'est pas le cas, la saisie du dispositif d'écoute a pu entraîner une sanction, sans que les représentants du personnel n'aient été associés au processus. Hors dans les situations de harcèlement, tout dossier devrait être instruit de la même façon. Nous souhaitons une association systématique des délégués du personnel au processus de sanction.

Suivi préventif de la récidive

Dans tous les cas, le harceleur doit être écarté de sa victime. Nous ne pouvons plus tolérer qu'une victime ne parvienne pas à faire le deuil d'une agression par le maintien de la relation professionnelle avec son auteur. Il est proprement scandaleux que la seule réponse de la DRH soit de lui proposer de postuler sur l'un des postes mis en consultation !

Mais le déplacement de l'auteur des faits ne suffit pas. Il s'agit de prévenir la récidive par la mise en place d'un cadre : organisation d'un échange hebdomadaire dans le service ou la direction d'arrivée et obligation de soins.

¹ Les représentants du personnel sont tenus par le respect de la confidentialité