

Compte rendu

Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité

- Audition, ouverte à la presse, de représentants du groupe M6 : Mme Karine Blouët, membre du directoire chargée des affaires publiques et secrétaire générale, M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus, M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines, Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND), et Mme Marie Loisel, directrice des antennes et des contenus..... 2
- Présences en réunion..... 14

Jeudi
5 décembre 2024
Séance de 14 heures

Compte rendu n° 12

SESSION ORDINAIRE DE 2024-2025

**Présidence de
Mme Sandrine Rousseau,
Présidente de la
commission**



La séance est ouverte à quatorze heures.

La commission procède à l'audition de représentants du groupe M6.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Mes chers collègues, nous achevons nos auditions de la semaine en recevant le groupe M6. Je souhaite la bienvenue à Mme Karine Blouët, membre du directoire chargée des affaires publiques et secrétaire générale, M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus, M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines, Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND), votre filiale de distribution, et Mme Marie Loisel, directrice des antennes et des contenus.

Comme vous le savez, notre commission d'enquête cherche à faire la lumière sur les violences commises contre les mineurs et les majeurs dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, notamment.

Le groupe M6, né en 1987, possède aujourd'hui treize chaînes de télévision, dont quatre en clair, et trois stations de radio. Vous possédez également des filiales de production, d'acquisition et de distribution de contenus. Vous êtes aussi un acteur historique de la télé réalité en France, un type de programmes présentant, de notre point de vue, des risques particuliers de violences. Votre activité est particulièrement diversifiée, puisque vous investissez dans l'immobilier, par le biais du réseau d'agences immobilières qui porte le nom de l'un de vos présentateurs-phares. J'imagine que nous reviendrons sur ce sujet, compte tenu des accusations portées contre cet homme.

Nous avons souhaité vous entendre dans un format permettant à chaque pan de votre activité d'être représenté, afin que vous puissiez nous faire part très concrètement des problèmes que vous constatez à la fois dans la production, les acquisitions et la gestion de l'antenne et nous rendre compte des actions que vous menez dans ce domaine, vis-à-vis de vos salariés et de vos partenaires économiques.

Avant de vous laisser la parole et d'entamer nos échanges, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes entendues par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure. »

(Mme Karine Blouët, M. Guillaume Charles, M. Christophe Foglio, Mme Marie-Anne Hurier et Mme Marie Loisel prêtent successivement serment.)

Mme Karine Blouët, secrétaire générale. Votre commission d'enquête traite de sujets auxquels notre groupe est tout particulièrement sensible. La diversité de nos médias, que vous avez rappelée, et de nos lignes éditoriales nous confère une responsabilité singulière. Nous avons plusieurs chaînes jeunesse, notamment Gulli sur la télévision numérique terrestre (TNT) gratuite, ce qui impose un respect d'autant plus scrupuleux de certaines règles fixées par le cadre juridique et par l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM). Nous sommes également très présents dans l'information et très vigilants pour tout ce qui concerne sa déontologie et son indépendance.

Nous sommes soumis à un double corpus juridique : d'une part, aux règles générales du code du travail, qui dispose que l'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires

en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d’y mettre un terme et de les sanctionner » ; d’autre part, à des règles sectorielles, au premier rang desquelles la loi audiovisuelle de 1986. « [L’ARCOM] assure le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. À cette fin, elle veille, d’une part, à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle et, d’autre part, à l’image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples. Dans ce but, elle porte une attention particulière aux programmes des services de communication audiovisuelle destinés à l’enfance et à la jeunesse. »

L’ARCOM a complété ce socle législatif par plusieurs délibérations concernant le respect de la signalétique, que nous avons depuis fort longtemps, l’intervention des mineurs dans le cadre d’émissions de télévision, en 2007, qui a été suivie d’une charte sur la protection des mineurs, lancée par M6, France Télévisions, TF1 et Canal+ en 2008, et le respect des droits des femmes, en 2015. À l’occasion des renégociations pour la prolongation de nos chaînes, nous avons transcrit avec l’ARCOM ces obligations et ces délibérations dans nos conventions. Après diverses négociations, nous avons pris des engagements relatifs aux droits de la personne, des participants aux émissions et aux témoignages de mineurs. Si l’ARCOM est déjà intervenue pour nos chaînes, nous n’avons jamais été sanctionnés sur ces sujets depuis que je suis dans le groupe, soit depuis une dizaine d’années.

Notre groupe a été précurseur dans la prévention ainsi que dans la lutte contre tous les types de violences. Il demeure, chaque année, très engagé sur ces sujets, qu’il s’agisse des programmes, des contenus ou des mesures préventives que nous prenons pour lutter contre différents types d’agissements, notamment sexistes et sexuels, dans nos productions. Nous avons également pris des initiatives fortes et diffusé des campagnes de sensibilisation sur les antennes du groupe. Nous avons ainsi mené une campagne contre le harcèlement de rue, intitulée « Tous concernés », produite par nos services, diffusée sur nos antennes et présentée par nos animateurs emblématiques. Depuis septembre, nous diffusons une campagne lancée par Gulli, conçue par des enfants du primaire, afin de lutter contre le harcèlement. Elle a été tournée dans une école avec les enfants qui ont conçu le scénario avec la réalisatrice. Jusqu’à présent, les campagnes étaient plutôt destinées à un public adolescent et il nous semblait très important d’en sensibiliser un plus jeune.

M. Guillaume Charles, membre du directoire chargé des antennes et des contenus. J’ai la charge des antennes et des contenus, en particulier du média télévision. Probablement parce que nous sommes un nouvel entrant, nous avons toujours eu à cœur de sensibiliser, d’informer et d’alerter sur les grands sujets de société. La majorité de nos téléspectateurs étant des femmes, nous sommes solidaires et particulièrement concernés par ces sujets parfois difficiles. Depuis trente-sept ans, nous cherchons à sensibiliser aux violences sexuelles et sexistes, par le biais de différents médias, dont l’information en premier lieu. M6 a les magazines d’information les plus performants en prime time.

Une marque comme « Zone interdite » considère qu’il est de sa mission d’informer et d’alerter sur des problèmes sociétaux. Elle l’a fait sur les violences contre les femmes dans les couples, il y a à peine trois ans, dans un numéro entièrement dédié à ce sujet. Nous diffusons aussi beaucoup de documentaires, à des heures d’écoute. Vous avez tous entendu parler du documentaire avec Emmanuelle Béart, *Un silence si bruyant*, sur l’inceste. Marie Portolano, qui nous avait rejoints un temps, en a réalisé un autre, *Des blouses pas si blanches*, sur les violences sexistes et sexuelles dans l’univers médical. Nous traduisons aussi cet engagement

dans « 66 minutes », dans les journaux télévisés. Nous sommes fortement impliqués dans des campagnes de sensibilisation : sur le 3919 ou, plus récemment, nous avons consacré tout un après-midi à des documentaires sur les violences conjugales pour le 25 novembre.

Nous abordons aussi ces sujets par la fiction. Il peut être plus facile, si je peux dire, pour un téléspectateur de voir la réalité crue à travers ce prisme. Je peux citer *À la folie*, réalisé par Andréa Bescond, sur une situation de violence extrême avec un pervers narcissique, ou *Elle m'a sauvée*, une fiction semi-documentaire malheureusement basée sur deux histoires vraies, un féminicide et une tentative de féminicide, où l'on suivait les destins croisés de deux victimes. Ce sujet n'est donc pas nouveau ; il nous a toujours tenu à cœur. Nos équipes de journalistes et de fiction sont particulièrement responsabilisées.

Nous devons aussi nous assurer que, dans nos productions, qu'elles soient faites par nous-mêmes ou par nos partenaires, les conditions de travail soient sûres à tous les niveaux. Pour cela, nous avons fixé, il y a quatre ans, des clauses contractuelles avec les producteurs externes afin de garantir la sécurité et les comportements. Nous avons, par ailleurs, des processus d'alerte, en cas de problème, et des sanctions, sur lesquelles nous pourrions revenir.

Le groupe prend ce sujet très au sérieux et s'est engagé, grâce à Gulli, dans une démarche de sensibilisation précoce.

M. Christophe Foglio, directeur des ressources humaines. Nous avons construit nos dispositifs de prévention et de remontées des alertes à partir de cas concrets. Si l'employeur a des obligations légales, elles ne précisent pas dans le détail ce que l'on peut faire. Nous avons mené cette réflexion avec nos représentants du personnel, dans un dialogue social de qualité. Sans eux, nous n'aurions pas avancé aussi rapidement ni précisément. Nous continuons de participer à l'élaboration de dispositifs de prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), notamment au niveau des branches – c'est ainsi le cas en ce moment au sein de la Fédération nationale des éditeurs de films (FNEF).

De nombreux dispositifs d'alerte existent au sein du groupe. Les règlements intérieurs de nos vingt-quatre sociétés sont les mêmes. Ils comprennent les définitions légales du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes et précisent le niveau des sanctions prévues. Nous avons aussi des accords d'entreprise. Le premier, qui date de 2012, concerne l'égalité professionnelle. À son article 7, il détaille toutes les dispositions visant à lutter contre les VHSS – définition, sensibilisation, moyens de prévention. Il y a quelques semaines, nous avons signé notre cinquième accord avec les représentants du personnel.

Nous accompagnons également nos personnels, par le biais de dispositifs supplémentaires, en nous appuyant sur des assistantes sociales, des psychologues et l'organisme Action logement. Si des femmes qui subissent des violences dans leur vie privée se tournent vers nous, nous pouvons leur offrir des solutions d'urgence.

Nous avons un accord sur la qualité de vie au travail, dans lequel est détaillé tout le système d'alerte du groupe. Au-delà des commissions obligatoires, comme celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous avons instauré, il y a une dizaine d'années, une commission paritaire constituée de représentants de l'employeur et de membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que deux managers, une femme et un homme. Cette commission relative aux risques psycho-sociaux (RPS) permet d'améliorer nos procédures au fil des années. Nous avons appris en marchant et construit les choses avec le temps. Depuis notre première enquête, nous avons progressé.

Nous avons un code d'éthique et de déontologie. Nous avons aussi signé, en 2022, une charte pour les femmes dans les médias. Toutes ces informations sont compilées et accessibles sur notre réseau social d'entreprise, en tout lieu, à tout moment. Il y a également le site corporate. Ces informations sont contenues dans le document unique d'évaluation des risques.

Plus concrètement, nous avons un ou deux référents par comité social et économique (CSE), soit sept au sein du groupe M6, auxquels s'ajoutent deux référents de groupe – six femmes et trois hommes en tout. Tous ont suivi une formation adaptée à leur rôle, dispensée par un cabinet externe. Les témoins ou victimes de VHSS savent qu'ils peuvent s'adresser aux neuf référents du groupe, aux responsables des ressources humaines de leur entité, aux représentants du personnel, aux managers, à leurs collègues, au médecin du travail présent trois semaines par semaine au sein du groupe et à notre infirmière de santé au travail, salariée à temps plein. C'est tout le collectif de travail qui est acteur de la prévention des VHSS, avec un objectif unique : faire remonter le plus rapidement possible toutes les informations nous permettant de faire cesser les situations de souffrance et d'identifier les comportements fautifs.

Nous avons formé 92 % de nos managers et 4 % supplémentaires l'ont été par le biais de la filière cinématographique – vous savez que le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) conditionne l'octroi de ses aides à des formations aux VHSS. D'ici à fin janvier 2025, nous aurons formé l'ensemble de notre communauté managériale. Nous avons aussi formé tous les salariés de nos trois sociétés de production : Studio 89 Productions, pour les programmes de flux et de divertissement, C. Productions, pour les magazines d'information, et SND, pour la partie cinématographique.

Sur chacun des tournages de Studio 89, se trouve systématiquement un référent de terrain, qui peut faire remonter des informations à tout moment au référent de la société. Dans les contrats de travail de la production, nous avons une clause spécifique pour les salariés non permanents. Enfin, chaque participant à nos émissions doit signer une attestation sur l'honneur, en s'engageant à adopter un comportement correct sur les tournages.

Aujourd'hui, je travaille avec mes équipes sur un plan de formation global pour l'ensemble de l'entreprise, qui deviendra obligatoire pour tous les salariés du groupe en 2025. Nous ne savons pas encore s'il passera par un atelier de sensibilisation ou par une formation.

Ces six dernières années, nous avons recueilli treize signalements de VHSS – onze ont fait l'objet d'une enquête, deux se sont réglés grâce à un simple dialogue. Les conclusions des enquêtes ont conduit à des sanctions allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave, en passant par la mise à pied.

Mme Marie-Anne Hurier, directrice juridique adjointe chargée de la Société nouvelle de distribution (SND). Je représente la filiale de distribution et de production SND, qui a pour activité la distribution cinématographique à l'international mais aussi la production de films de long métrage et de contenus audiovisuels. Au service juridique, je dispose d'une équipe de huit personnes, qui négocient l'intégralité des contrats régissant toutes nos relations, aussi bien avec les autres entreprises du secteur qu'avec toutes les personnes amenées à travailler sur nos films, notamment les comédiens, les techniciens, les réalisateurs et les auteurs – nous produisons quatre à cinq films par an. C'est sur ce sujet que je vais m'attarder, puisque c'est celui sur lequel nous avons le plus de données.

Les contrats de tournage incluent une clause de prévention et de lutte contre les discriminations, les harcèlements, les agissements sexistes et les incivilités. Elle définit les

différents agissements, en les prohibant, et rappelle les sanctions encourues. Surtout, le contrat comporte une liste de cinq à dix personnes auxquelles les victimes et les témoins peuvent s'adresser, ainsi qu'une dizaine de numéros utiles, hors du tournage, dans la mesure où cela peut parfois être plus facile pour une victime de se tourner vers une aide extérieure.

Les gens ne consultant pas forcément les contrats en entier, nous leur lisons cette clause, qui est également affichée, au début du tournage. Des référents antiharcèlement sont disponibles. Qui plus est, chacun peut consulter le kit de prévention créé par le collectif 50/50. Enfin, sur chaque feuille de service, on rappelle le nom des référents antiharcèlement sur le tournage. Les dispositifs relatifs aux agissements problématiques ont été fortement renforcés ces dernières années. Puisque nous produisons plutôt des films familiaux, de nombreux enfants participent à nos films, ce qui impose une vigilance particulière. Nous respectons évidemment le droit du travail en matière d'engagement d'un artiste-interprète mineur, en lien avec la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités qui accorde les autorisations nécessaires et, depuis quelques mois, agréé ceux de nos salariés qui accompagnent les enfants sur les tournages – cet accompagnement est systématique.

Par exemple, pour notre film *Le Panache*, actuellement en salle, qui met en scène un adolescent bègue et toute sa classe, nous avons recruté deux coachs pour accompagner les acteurs mineurs – les écouter, gérer leur quotidien et veiller au respect des obligations en matière d'horaires de travail. Dans la mesure du possible, nous évitons qu'un enfant se retrouve seul avec un adulte pendant le tournage. En général, il n'y a pas de raison que cela se produise.

Si les tournages ne posent en général pas de problème, les castings de mineurs, lors desquels nous n'avons pas encore le statut d'employeur, imposent des précautions supplémentaires. Nous demandons toujours la présence d'un parent. Le texte qui devra être lu par l'enfant durant le casting – nécessairement celui de l'une des scènes du film – est communiqué à l'enfant et à son parent au préalable. À l'arrivée de l'enfant, nous lui expliquons le déroulement du casting et des salariés veillent à le mettre à l'aise. Enfin, tous les castings sont filmés. Nous avons donc accès aux essais des enfants.

Pendant la promotion du film, par exemple sur les plateaux de télévision ou lors des avant-premières, nous demandons également la présence systématique d'un responsable légal de l'enfant. Enfin, un membre de l'équipe de SND se consacre à l'accompagnement des talents, notamment des enfants.

Quant aux scènes d'intimité, au vu des risques qu'elles impliquent, nous proposons systématiquement aux acteurs qui y participent les services d'un coordinateur d'intimité. Ils ne l'acceptent pas forcément ; certains sont plus à l'aise sans. Parfois, au contraire, ce sont les agents des acteurs qui demandent ce service.

Prenons l'exemple d'un feuilleton quotidien que nous produisons intégralement et qui sera diffusé l'an prochain. Même si les scènes intimes y seront peu fréquentes, par mesure de précaution, nous avons formé à la coordination d'intimité deux coachs qui seront rattachés à ces tournages. Autant que possible, nous adoptons une approche préventive et nous suivons les recommandations du secteur.

Mme Marie Loisel, directrice des antennes et contenus, coordinatrice des programmes. J'en viens à la diffusion en flux. Nous sommes extrêmement vigilants concernant l'image de la femme que nous véhiculons et plus généralement les valeurs transmises dans nos émissions.

Un système d'autorégulation s'est instauré au fil des années. Nos émissions sont entièrement encadrées, notamment grâce à une charte. En 2018, nous avons participé à un groupe de travail de l'ARCOM, qui a abouti à la rédaction d'une charte transmise aux producteurs, afin de prévenir tout comportement violent, discriminatoire, sexiste ou attentatoire à l'image de la femme.

Tout au long de la fabrication d'une émission, de la production à la diffusion, nous prenons toutes les mesures de prévention nécessaires. Les producteurs s'engagent contractuellement à produire des émissions conformes à nos conventions et aux délibérations de l'ARCOM relatives aux droits des femmes. Ils sont formés sur ces questions, notamment par le CNC. En outre, désormais, des référents en matière de violences et harcèlement sexistes et sexuels sont nommés lors des tournages pour recueillir le témoignage d'éventuelles victimes.

Les participants à nos émissions sont eux-mêmes sensibilisés à ces questions. Ils signent une attestation sur l'honneur, s'engageant à adopter des comportements corrects et respectueux à toutes les étapes du tournage.

Une fois l'émission produite, un comité de visionnage composé principalement de femmes s'assure du respect de ces exigences et supprime d'éventuels propos violents, sexistes ou excluants.

Enfin, une fois diffusées, nos émissions sont soumises au visionnage de l'ARCOM, qui s'assure de leur conformité aux différentes normes. De la production à la diffusion, nous sommes ainsi prémunis contre les comportements abusifs.

M. Erwan Balanant, rapporteur. Votre présentation était très complète et vos efforts sont indéniables. La programmation de votre groupe est très diverse ; des contenus vertueux y voisinent avec des émissions de télé-réalité problématiques.

Votre dossier de presse pour l'année 2024-2025 ne mentionne pas les programmes « Recherche appartement ou maison » et « Maison à vendre ». Est-ce un choix délibéré ? Pourquoi continuer à diffuser ces émissions, malgré les déboires de leur présentateur ? Est-ce lié au fait que M6 est également propriétaire à 51 % du réseau d'agences immobilières Stéphane Plaza immobilier ?

M. Guillaume Charles. Le dossier de presse se concentre quasi exclusivement sur les nouveautés – par exemple, cette année, la nouvelle saison de « Top chef » – et il est rare qu'il mentionne des programmes plus anciens. Si les marques auxquelles vous faites référence en sont absentes cette année, c'est parce qu'elles ont plus de quinze ans d'ancienneté.

Comme vous, nous connaissons les accusations visant Stéphane Plaza. Le jour même où elles ont été dévoilées dans la presse, nous avons diligenté une enquête interne pour déterminer si son comportement dans un cadre professionnel avait donné lieu à des signalements ou si certains collaborateurs souhaitaient s'exprimer à ce sujet – la parole ne se libère parfois qu'a posteriori.

Nous avons également demandé à Réservoir Prod – la filiale de Mediawan qui produit la majeure partie des émissions animées par Stéphane Plaza – de vérifier auprès des intervenants sur le tournage et de ceux qui ont côtoyé cet animateur dans les directions, si son comportement avait posé problème, afin de nous assurer que nous pouvions poursuivre une relation de travail normale avec lui.

Ces enquêtes n'ayant pas permis de relever de problème, nous poursuivons notre collaboration. Les affaires pour lesquelles il comparaitra devant la justice dans quelques semaines concernent sa vie personnelle et n'ont pas eu d'implication professionnelle.

Si nous encourageons au quotidien la libération de la parole des victimes, nous défendons également la présomption d'innocence. Depuis plus d'un an que nous suivons cette affaire, nous attendons un verdict avant de prendre une décision.

M. Erwan Balanant, rapporteur. Même si les accusations visant Stéphane Plaza concernent des violences par concubin, l'une de ses accusatrices l'aurait rencontré lors d'une émission. Avez-vous pris des précautions concernant les participants aux émissions, instauré des règles particulières ?

S'il faut respecter la présomption d'innocence, vous devez également protéger les salariés. M6 emploie-t-il directement Stéphane Plaza ? Je l'ai dit, M6 est propriétaire à 51 % de Stéphane Plaza immobilier, une entreprise qui semble lucrative. Cela nous pose question.

M. Guillaume Charles. Nous sommes effectivement propriétaires à 51 % de cette société. Toutefois, puisque c'est une franchise, nous ne sommes pas propriétaires des agences elles-mêmes et ceux qui y travaillent ne sont pas employés par M6. Nous mettons à la disposition des franchisés notre savoir-faire marketing et nos ressources de communication, notamment les publicités diffusées à la télévision.

Je ne suis pas responsable de cette activité, mais elle ne change rien à notre ligne de conduite concernant le cas de Stéphane Plaza.

Oui, l'une des accusatrices de Stéphane Plaza l'a rencontré sur un tournage. Pour autant, les accusations portent sur des faits qui seraient survenus dans un contexte personnel.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. En diffusant ses programmes, vous faites pourtant le choix de les mettre en lumière.

M. Guillaume Charles. Effectivement, c'est une position éditoriale. Nous attendons la décision de la justice. Le procès de Stéphane Plaza se tiendra le 9 janvier.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. S'il est condamné, que ferez-vous ?

M. Guillaume Charles. Nous ne souhaitons pas nous exprimer concernant cette affaire personnelle de Stéphane Plaza.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Dans « Top chef », une émission phare de votre chaîne, la sous-représentation des femmes est frappante, tant parmi les chefs que parmi les candidats. Surtout, à chaque saison, elle s'accroît au fur et à mesure des épreuves.

M. Guillaume Charles. Je partage votre opinion. Toutefois, nous avons féminisé le jury. Lors de la dernière saison, celui-ci était paritaire, puisque parmi les six chefs, trois étaient des femmes – Hélène Darroze, Dominique Crenn et Stéphanie Le Quellec –, dont les restaurants cumulaient d'ailleurs davantage d'étoiles que ceux de leurs homologues masculins.

Quant aux candidats à la présélection, ils ne sont pas choisis selon leur genre ou pour leur capacité à inspirer la sympathie, mais pour leur talent culinaire. C'est vrai, les hommes

sont légèrement surreprésentés parmi les présélectionnés, mais c'est également le cas dans la profession – même si nous contribuons à changer les mentalités.

Pendant la compétition elle-même, nous ne pouvons pas promouvoir particulièrement les femmes, car nous devons respecter le règlement, même quand le résultat est décevant en matière de parité.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. J'entends les efforts que vous avez fournis pour la dernière saison.

Mme Karine Blouët. L'univers des chefs est très masculin. M. Charles et ses prédécesseurs ont toujours mené une politique volontariste de promotion des femmes et de la diversité dans les programmes. « Top chef » a ainsi présenté des cheffes et des chefs en situation de handicap. « L'amour est dans le pré », un autre programme phare, a mis en valeur des agricultrices, y compris dans des secteurs auparavant très masculins tels que l'élevage, mais aussi des agriculteurs homosexuels ou en situation de handicap – c'était une première à la télévision et cela a permis de faire évoluer les mentalités.

M. Erwan Balanant, rapporteur. La télé-réalité permet de traiter des sujets de société. J'ai le souvenir du candidat de « Top chef » en situation de handicap qui était arrivé premier ou second de la compétition. Son parcours a permis de changer le regard sur la place des personnes en situation de handicap en cuisine.

Toutefois, la télé-réalité promeut également des comportements peu respectueux, notamment dans les relations entre les hommes et les femmes. Parfois, ces programmes sont construits pour susciter le clash entre les participants ou instaurent des compétitions qui ne sont pas saines, au risque d'exercer une influence négative sur leur jeune public. Certes, la situation a évolué, mais les problèmes subsistent. Comment les traitez-vous ?

Le 9 décembre, vous diffuserez le programme « The cerveau », où d'anciens candidats de la télé-réalité s'affrontent dans des domaines tels que la logique, la mémoire, la culture générale et l'orthographe. Quelles mesures avez-vous adoptées pour éviter toute violence d'ordre psychologique ou symbolique à l'encontre de ces candidats, qui ont parfois été stigmatisés dans le passé pour leur participation à des émissions de télé-réalité ?

Par ailleurs, sur votre plateforme de streaming, vous diffusez « MMA Academy » – soit dit en passant, je ne comprends pas pourquoi ce sport extrêmement violent est autorisé en France. Diffusez-vous des messages de prévention ? Comment éviter que trop de jeunes accèdent à ces programmes, ce qui irait à l'encontre de vos intérêts ? Les obligations en matière de signalétique sont-elles les mêmes pour le streaming et la télévision ?

M. Guillaume Charles. On peut le déplorer, mais le MMA est un sport légalement autorisé. Notre service à la demande respecte pratiquement les mêmes obligations que les chaînes télévisées, notamment en matière de signalétique. En outre, si un programme contient une scène violente déconseillée aux moins de 16 ans, par exemple, il ne sera accessible, même à la demande, qu'entre vingt-deux heures trente et cinq heures du matin. C'est une différence importante avec la plupart des plateformes de contenus – je n'ai pas besoin de les citer.

Au demeurant, nous ne diffusons pas de compétitions de MMA. Le programme auquel vous faites allusion vise à découvrir la nouvelle star de cette discipline. Les participants sont

des amateurs, portent des équipements de protection... Par ailleurs, ce programme comporte de nombreux messages de prévention.

Mme Karine Blouët. Vous avez raison : il faut être prudent lorsqu'on s'adresse à un jeune public. La télé-réalité a beaucoup évolué, dans le bon sens. Toutefois, un programme comme « Frenchie shore », par exemple, véhicule une image de la femme à la limite de la pornographie, dénoncée par Rima Abdul-Malak lorsqu'elle était ministre de la Culture. Or ce programme échappe à la réglementation française, car il est diffusé par MTV (France), basée en Tchéquie et soumise aux règles de ce pays.

En tant que diffuseur français, nous avons donc la responsabilité de proposer au public jeune – davantage attiré par les plateformes et les réseaux sociaux, qui évoluent dans un univers complètement déréglementé – des programmes soumis à de nombreuses règles et contraintes, parmi lesquelles figure la signalétique. YouTube, par exemple, diffuse des publicités pour de l'alcool notamment qui échappent à toute réglementation et côtoient des contenus violents. C'est sur ce type de plateformes ou sur les réseaux sociaux que les jeunes sont exposés à un véritable danger.

Mme Marie Loisel. J'ajoute que la télé-réalité bénéficie de l'arsenal préventif appliqué à tous nos programmes et fait l'objet d'une vigilance particulière. Elle a, c'est vrai, beaucoup évolué et consiste désormais principalement dans des jeux de stratégie ou d'aventure, où prévalent des valeurs comme l'esprit d'équipe et le dépassement de soi. Elle est, en outre, un vecteur de diversité ou d'inclusion : toutes les identités culturelles y sont représentées et la parité hommes-femmes y est globalement respectée. Au reste, les femmes qui participent à ce type d'émissions ont un caractère fort ; elles sont indépendantes et, pour certaines, en deviennent les héroïnes. Par ailleurs, tous les candidats ont des entretiens avec des psychologues qui permettent de déceler leurs éventuelles fragilités.

Enfin, ces émissions, diffusées chaque soir sur W9, sont accompagnées de la signalétique « déconseillé aux moins de 10 ans », de manière à prévenir les parents, qui doivent veiller à ce que la maturité de leur enfant soit adaptée au programme.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Illan Castronovo, candidat à « Les princes et les princesses de l'amour » et à « Les Marseillais », diffusés sur W9, a été mis en cause pour des faits de harcèlement et d'agression sexuelle ; une information judiciaire pour viol a même été ouverte à son encontre en 2022. Le manque de réaction de Studio 89, filiale du groupe M6, a été pointé du doigt. Que pouvez-vous nous dire de la manière dont vous avez géré cette affaire, assez emblématique de ce qui peut poser problème dans les émissions de télé-réalité ?

Mme Marie Loisel. Je n'ai pas en tête tout l'historique de cette affaire. De mémoire, il n'a pas été condamné pour les faits qui lui étaient reprochés. En tout état de cause, il n'a pas participé à nos dernières émissions.

Mme Karine Blouët. Nous allons étudier la question en détail et nous vous répondrons par écrit.

M. Erwan Balanant, rapporteur. Votre réponse m'étonne : vous deviez tout de même vous douter que nous vous interrogerions sur ce type de faits. Dans cette affaire, la production a été mise en cause : elle aurait minoré l'incident. Dépend-elle de M6 ou est-elle assurée par une société extérieure ?

Mme Marie Loisel. « Les princes et les princesses de l'amour » est une production de Studio 89, mais les détails de l'histoire ne sont pas remontés jusqu'à moi. Nous allons enquêter et nous vous communiquerons toutes les informations dont vous avez besoin.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Le fait que vous n'avez pas été informée est en soi une information.

M. Guillaume Charles. Comme nous tous, Marie Loisel a été mise au courant qu'un problème était survenu et qu'il était géré par la société de production. Mais elle est chargée de la programmation des émissions ; cela ne relève donc pas du champ de ses responsabilités. Pour ma part, je n'étais responsable, à l'époque, que de M6. Néanmoins, je m'engage à vous communiquer nos éléments de réponse concernant cette affaire.

M. Erwan Balanant, rapporteur. J'en parlerai avec Mme la présidente, mais nous nous réservons la possibilité d'auditionner les responsables concernés, car les faits en question ne sont pas anodins et, manifestement, la production n'a pas respecté l'ensemble de ses obligations légales puisque, pour ce que nous en savons, l'incident a été volontairement minoré pour que le show continue. Nous n'avons rien contre vous ou votre groupe : notre objectif est d'identifier les raisons pour lesquelles les choses peuvent mal se passer, de manière à proposer éventuellement un encadrement plus précis.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Jusqu'en 2021, date à laquelle le Conseil supérieur de l'audiovisuel l'a qualifié de personnalité politique, Éric Zemmour a coanimé l'émission « Zemmour et Naulleau », diffusée sur Paris Première. En 2019, il a été rapporté que la direction de la chaîne l'avait convoqué, sans le retirer de l'antenne, à la suite d'un discours haineux contre l'islam et l'immigration qu'il avait prononcé à la convention de la droite, alors qu'il avait déjà été condamné pour incitation à la haine raciale. Cette ligne est-elle celle que votre groupe adopterait aujourd'hui ? Votre réaction vous semble-t-elle conforme à votre code éthique et déontologique ?

Mme Karine Blouët. Je ne veux pas dire de bêtises, car Éric Zemmour a été mis en cause à plusieurs reprises. Je serais donc tentée de vous répondre que je vous communiquerai tous les éléments ultérieurement, par écrit.

Néanmoins, je me souviens qu'il avait tenu des propos problématiques sur RTL et sur Paris Première. Dans les deux cas, nous avons attaqué la sanction de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) devant le Conseil d'État ; nous avons obtenu gain de cause dans une affaire – celle qui concernait RTL, me semble-t-il –, pas dans l'autre. La position à adopter vis-à-vis de cette personnalité, journalistique puis politique, a fait l'objet d'un très long débat interne. Dès lors qu'il s'est déclaré candidat, il a cessé de participer à cette fameuse émission. Mais, compte tenu de l'évolution d'Éric Zemmour, nous étions de toute façon engagés dans un processus qui devait aboutir à l'arrêt de l'émission. Au delà de certaines de ses déclarations qui ont fait l'objet de sanctions ou de mises en demeure, il n'intervenait plus, de fait, en tant que chroniqueur ou journaliste.

Il est évident que des propos incitant à la haine n'ont pas à être tenus à l'antenne. Mais la question est complexe lorsqu'il s'agit de débats – je peux en parler, car c'est moi qui ai mis à l'antenne l'émission « Zemmour et Naulleau » sur Paris Première. Je pense à « Ce soir ou jamais », l'émission quotidienne qu'animait Frédéric Taddeï sur France 3 ; il y invitait parfois des personnes aux opinions pour le moins tranchées. La position à adopter sur ce type de prises de parole est difficile à trancher. Nous ne diffusons plus – je parle sous le contrôle de

Guillaume Charles – d’émissions télévisées de débat politique mais, si le cas que vous mentionnez se présentait aujourd’hui, nous prononcerions probablement plus rapidement une sanction. En l’espèce, la question a été tranchée par sa déclaration de candidature.

Mais, encore une fois, la question était complexe. Je crois me souvenir que, lors de l’émission en question, un représentant de France terre d’asile participait au débat. Nous avons considéré qu’Éric Naulleau avait apporté une forme de contradiction aux propos excessifs d’Éric Zemmour. En l’espèce, le problème relève davantage de la déontologie que de la prévention des violences. La règle que nous avons adoptée pour ce type de débat était la suivante : lorsqu’un propos problématique était tenu, le journaliste, l’animateur ou l’autre chroniqueur devait absolument le contredire ou le recentrer. En l’espèce, il s’agissait d’un cas limite, et nous avons été sanctionnés.

M. Erwan Balanant, rapporteur. Nous observons, depuis le début de nos auditions, que la parole ne se libère pas toujours, parce que les victimes ou les témoins ont conscience notamment des implications financières d’une dénonciation ou d’une plainte. Je souhaiterais donc savoir si vous êtes prêts à accepter de prendre en charge financièrement une partie du risque afin que les producteurs puissent sereinement suspendre un tournage lorsqu’un incident se produit.

M. Guillaume Charles. Sur le principe, nous y sommes évidemment prêts si cela permet d’alléger une contrainte financière. Cependant, dans les contrats que nous concluons avec eux, les producteurs nous donnent des garanties quant au bon déroulement des tournages, de sorte qu’en cas de problème, nous avons la possibilité, en tant qu’acheteur ou financeur, de nous retourner contre le producteur, lequel peut lui-même se retourner contre le fautif. S’il faut ajouter une couverture assurantielle – et je crois que c’est parfois le cas –, pourquoi pas ? C’est un peu triste mais c’est ainsi.

Mais j’insiste sur la prévention. Encore une fois, les contrats sont lus à haute voix et le numéro du référent figure en tête de la feuille de service, qui est une sorte de convocation quotidienne adressée aux participants à un tournage. Je ne dis pas que cela est suffisant pour libérer entièrement la parole, mais soyez assurés que nous faisons tout pour que ce soit le cas, en garantissant, le cas échéant, l’anonymat. De toute façon, lorsqu’un problème survient, tout le monde en pâtit. Nous sommes distributeurs du film *L’abbé Pierre, une vie de combats*. Économiquement, la valeur patrimoniale du film est affectée par les récentes révélations.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Pourriez-vous nous décrire un cas dans lequel une sanction a été prononcée ? Quelles ont été les différentes étapes du processus ?

M. Christophe Foglio. Les enquêtes internes sont menées dans des délais brefs, car il y va de femmes, en majorité, mais aussi d’hommes qui souffrent. Nous recevons l’ensemble de l’équipe lorsque celle-ci est de taille modeste ou un représentant de chaque métier. Ces échanges sont couverts par un engagement de confidentialité réciproque. Nous interrogeons également, bien entendu, la personne qui est à l’origine du trouble. Un représentant du personnel est associé à l’enquête, dont les conclusions sont soumises à la direction générale de l’entreprise, laquelle prononce, le cas échéant, les sanctions prévues dans le code du travail, sanctions qui peuvent aller – c’est arrivé – jusqu’au licenciement pour faute grave.

M. Erwan Balanant, rapporteur. Le code du travail ne comporte qu’une obligation de résultat. Ne pensez-vous pas que les règles applicables à ces enquêtes pourraient être utilement uniformisées, voire renforcées sur le plan législatif ?

M. Christophe Foglio. Je suis ravi que vous me posiez la question : c'est exactement ce qu'il faudrait faire. Le code du travail n'est pas assez précis en la matière, de sorte que chacun applique sa propre méthode. Nos sociétés comptent plus de 1 000 salariés ; nous avons donc les moyens d'agir. Mais la législation souffre de carences évidentes : elle impose des obligations à l'employeur sans préciser les modalités de l'enquête. Votre rôle est très important, car vous pouvez améliorer le dispositif, notamment pour les entreprises qui n'ont pas les mêmes moyens que nous pour mener des enquêtes dans des conditions sérieuses.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Dans la fonction publique, les obligations sont beaucoup plus précises.

Depuis les accusations portées contre Stéphane Plaza, l'audience de ses émissions a-t-elle évolué ?

M. Guillaume Charles. On a observé une baisse d'audience, mais il est difficile de savoir si elle est liée à ces accusations ou à l'ancienneté de la marque et à la concurrence des émissions diffusées au même moment sur d'autres chaînes. On ne peut pas dire que la baisse a fortement accéléré après ces accusations, mais il est possible qu'elles aient eu un léger impact.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. Y a-t-il un point que vous souhaiteriez aborder ?

M. Guillaume Charles. Nous vous communiquerons des éléments complémentaires pour les questions auxquelles nous n'avons pas pu répondre de manière exhaustive.

Mme la présidente Sandrine Rousseau. N'hésitez pas. Nous nous réservons la possibilité de revenir vers vous si des éléments nous manquent ou d'auditionner d'autres personnes de votre groupe plus impliquées dans les affaires qui nous intéressent. Je vous remercie chaleureusement.

La séance s'achève à quinze heures vingt.

Membres présents ou excusés

Présents. – M. Erwan Balanant, Mme Sandrine Rousseau