

Mandat d'analyse des dispositifs de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein des entités genevoises subventionnées dans le domaine des arts de la scène (danse et théâtre)

Version finale

A l'intention du Département de la culture et de la transition numérique (DCTN) de la Ville de Genève, et pour elle Monsieur Sami Kanaan, du Département de la cohésion sociale (DCS) du canton de Genève, et pour lui Monsieur Thierry Apothéloz, et du Département du secrétariat général de la Ville de Meyrin, et pour elle Madame Nathalie Leuenberger

Remerciements

Nous tenons particulièrement à remercier toutes les personnes qui ont accepté de nous rencontrer et de témoigner des graves atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité qu'elles ont vécues, de même que celles qui ont été impactées d'une façon ou d'une autre par ce qui s'est passé au sein de la compagnie¹. Certaines d'entre elles subissent encore aujourd'hui les conséquences de cette situation inacceptable.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des acteurs et actrices du milieu culturel avec lesquelles nous nous sommes entretenues dans le cadre de ce mandat, pour leur disponibilité et la qualité des échanges que nous avons eus.

¹ Pour des raisons de confidentialité et de respect de l'anonymat des personnes concernées, le nom de la compagnie en question n'est pas mentionné dans ce rapport. Les dysfonctionnements au sein de la compagnie ainsi que les atteintes à la personnalité qui s'y sont déroulées relèvent du domaine judiciaire. Le but de ce mandat est d'ordre général et systémique. Il s'agit d'identifier les mécanismes ayant permis que ces abus aient lieu et se poursuivent sur une temporalité longue, puis de proposer des mesures concrètes afin qu'une telle situation ne puisse plus se reproduire dans une institution soutenue par des fonds publics.

Résumé

Le Service culturel (SEC) de la Ville de Genève, l'Office cantonal de la culture et du sport (OCCS) et le Service culturel de la Ville de Meyrin ont mandaté, après un appel d'offre, le deuxième Observatoire pour l'analyse citée en titre. Le périmètre établi couvre le domaine des arts de la scène genevois du territoire du canton de Genève, soit des entités subventionnées en théâtre ou danse par la Ville de Genève et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin.

Le mandat est constitué d'une première phase de récolte d'informations, au travers de lectures d'articles et de documents, d'une part, et principalement via l'audition des entités et personnes identifiées par les mandant-es, de même que de toute autre personne ou structure considérée comme pertinente par les mandataires. Le mandat prévoit que le deuxième Observatoire établisse, sur la base des auditions et lectures réalisées, un rapport présentant à la fois l'analyse systémique du cas de la compagnie, c'est-à-dire du développement du contexte dans lequel ces agissements ont été rendus possibles (volet I), un état des lieux des dispositifs existants au sein des entités subventionnées par la Ville et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin dans le domaine des arts de la scène (volet II), ainsi que des recommandations afin de développer et d'optimiser le dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence et harcèlement psychologique) au travail à l'attention des entités subventionnées par la Ville et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin dans le domaine de la culture.

Plusieurs mobilisations et démarches collectives ont favorisé une prise de conscience. La nécessité de mettre sur pied des moyens de prévention et d'intervention s'est peu à peu imposée. Ce mandat s'inscrit donc dans un contexte où toute une série de réflexions et revendications sont en cours.

Principaux facteurs de risque dans le milieu des arts de la scène (danse et théâtre)

De manière synthétique, les facteurs de risque mentionnés lors des auditions se situent à différents niveaux. Pour certaines structures, il peut exister une concentration importante des pouvoirs entre les mains d'une seule personne (le-la porteur-euse de projet), avec comme corollaire, une dépendance importante vis-à-vis d'elle. Concernant les modalités de gouvernance, les comités bénévoles sont souvent constitués de personnes généralement peu conscientes de leurs responsabilités légales et peu formées aux questions d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité, amies et proches du/des fondateurs-trices de la structure. Cette configuration ne permet pas de poser un réel cadre de travail. A cela s'ajoute, un rapport particulier aux limites physiques et/ou émotionnelles, qui peut être source de dérapage. Dans un contexte de grande compétition, s'opposer à certaines conditions de travail est particulièrement délicat, suivant l'âge, le genre, les ressources et la reconnaissance dont on bénéficie, ou pas.

Volet I – Le cas de la compagnie

Différentes dimensions apparues lors de ces auditions révèlent d'importants dysfonctionnements qui ont permis à des situations de violences sexistes et sexuelles – notamment de harcèlement sexuel – d'exister et de perdurer. Tout d'abord les conditions de

travail, générant l'épuisement des corps et le brouillage des limites entre l'acceptable et l'inacceptable, ont été un terreau fertile pour des abus de pouvoir et des atteintes graves à l'intégrité personnelle et à la personnalité : abus sexuel, harcèlement sexuel et agissements hostiles. Par ailleurs, la terminologie employée pour parler du chorégraphe, ainsi que de sa relation aux femmes, aurait pu mettre la puce à l'oreille du comité, ayant la responsabilité, dans ce cas de figure, de recueillir davantage de faits et d'informations. Composé de bénévoles, le comité n'a pas su, ni pu intervenir. Quant aux collectivités publiques subventionnantes, deux ancien-nes employé-es les auraient alertées, au moment de leur départ, sur le rapport problématique que le directeur artistique entretenait avec certaines artistes-interprètes. Les collectivités disent n'avoir jamais été averties.

Volet II – État des lieux des dispositifs de prévention et d'intervention

De manière générale, une importante méconnaissance des rôles et des responsabilités des personnes employeuses² apparaît à tous les niveaux :

- Du côté des personnes employeuses elles-mêmes ; pour certaines, elles ne mesurent pas entièrement leurs devoirs envers les personnes qu'elles emploient ;
- Du côté des directions artistiques et/ou administratives, la tendance à se présenter/être vu-e comme la personne employeuse par les équipes et par les collectivités publiques subventionnantes ;
- Du côté des collectivités publiques subventionnantes, la générale non prise en compte des comités dans leur rôle d'employeurs, dans la mesure où les échanges n'ont souvent lieu qu'avec la direction artistique et l'administration ;
- Du côté des artistes-interprètes, comme évoqué, la plupart ne savent pas clairement qui sont les personnes employeuses et n'ont pas conscience des dispositifs de prévention et d'intervention qui devraient exister.

Cette méconnaissance en termes de rôles et responsabilités occasionne, dans les situations problématiques, une tendance à reporter sur d'autres la responsabilité d'intervenir. Cette tendance est constatée à tous les niveaux, y compris au sein des collectivités publiques subventionnantes qui, sans se substituer aux personnes employeuses, ont la responsabilité d'adopter un positionnement clair face au harcèlement psychologique et/ou sexuel et d'intervenir en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité suspectée ou avérée.

La carence des devoirs des personnes employeuses s'illustre particulièrement dans le fait que la majorité des entités auditionnées ne disposent pas, à ce jour, de dispositif de prévention et d'intervention relatif aux atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, que ce soit sous la forme d'une directive interne, d'un dispositif de personne de confiance, ou de sensibilisations et formations relatives à ces questions pour le personnel. De manière globale, ces enjeux ne sont guère pris en compte.

Nous avons constaté davantage de dispositifs de prévention et d'intervention (directives, clause dans les contrats, dispositifs de personne de confiance, sensibilisations/formations,

² La notion de *personne employeuse* est l'expression épïcène de *l'employeur*. C'est une personne qui emploie du personnel salarié. Le/la salarié-e et l'employeur-euse sont lié-es par un contrat de travail qui peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD), d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou une autre forme avec les mesures d'aides à l'emploi.

chartes affichées dans certains lieux) au sein des théâtres et des institutions. Certaines structures ont été pionnières en la matière, et d'autres ont pu bénéficier du soutien précieux d'associations professionnelles, qui ont organisé des moments d'échanges dédiés à la prévention des situations de harcèlement et de discrimination et aux dispositifs à mettre en place.

Recommandations spécifiques au milieu des arts de la scène

Nos quatre recommandations principales à l'intention des collectivités publiques subventionnantes, à mettre en place de manière systématique, sont les suivantes :

- Adopter un positionnement de tolérance zéro face au harcèlement sexuel, au harcèlement psychologique et aux autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination et violence) et l'exprimer clairement. Il s'agit d'une dimension essentielle pour encourager les personnes à dénoncer ces situations et lutter contre les mécanismes de silenciation ;
- Appuyer la mise sur pied de dispositifs de prévention et d'intervention relatifs au harcèlement sexuel et aux autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité, sur les trois axes suivants :
 - o Faire en sorte que chaque personne travaillant ou étudiant dans le milieu des arts de la scène, qu'elle soit salariée, indépendante, stagiaire, apprentie ou bénévole, et quel que soit son taux d'activité, ait accès à un dispositif de personne de confiance externe ; dans le contexte des arts de la scène romand, qui est un petit milieu, nous ne recommandons pas de dispositif de personne de confiance interne ou hybride ;
 - o S'assurer qu'il existe une directive interne de protection de la personnalité dans tous les lieux et entités du monde des arts de la scène, contenant toutes les dimensions requises ;
 - o Oeuvrer pour que l'ensemble des acteurs et actrices culturelles aient accès à une sensibilisation sur la thématique des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité avec, pour les personnes employeuses et les personnes ayant un poste à responsabilité, un accent mis sur leurs obligations légales en termes de protection de la santé de leurs employé-es.
- Conditionner l'octroi et/ou le renouvellement des subventions et aides financières au respect de l'intégrité personnelle et de la personnalité et avoir une attention à cette dimension dans le suivi de l'allocation des aides financières et subventions ;
- Soutenir l'ensemble des parties prenantes du milieu des arts de la scène dans la mise sur pied et le développement de mesures de prévention et d'intervention, en particulier les membres des comités bénévoles, ainsi que les associations professionnelles, les faïtières et le syndicat.

Il est essentiel que les collectivités publiques subventionnantes puissent soutenir plus particulièrement les structures et les artistes-interprètes qui n'auraient pas les moyens financiers suffisants pour pouvoir disposer de ces différents dispositifs de prévention et d'intervention. La question du soutien à apporter aux membres des comités bénévoles, lorsqu'une situation se détériore, est également centrale.

Plus globalement, il s'agit de travailler sur les facteurs de risque pouvant être diminués, afin que les conditions de travail dans le milieu des arts de la scène soient plus saines et moins favorables à l'apparition, puis à l'installation dans la durée, de situations problématiques.

Évidemment, l'ensemble de ces recommandations sont à discuter et à affiner, en collaboration avec les associations professionnelles, les faïtières, le syndicat et les représentant-es de l'ensemble des parties prenantes.

Table des matières

I. Introduction	p. 8
a. Rappel du mandat	p. 8
b. Contexte ayant mené au mandat	p. 10
c. Approche méthodologique	p. 11
d. Récolte de témoignages initiée par Arts_Sainement	p. 13
e. Diversité des attentes, réserves et craintes suscitées par le mandat	p. 13
II. Analyse	p. 16
a. Principaux facteurs de risque dans le milieu des arts de la scène	p. 16
b. Volet I – Le cas de la compagnie	p. 19
c. Volet II – État des lieux des dispositifs de prévention et d'intervention	p. 27
III. Recommandations	p. 35
a. Recommandations relatives au droit du travail	p. 35
b. Recommandations spécifiques au milieu des arts de la scène	p. 37
c. Principales recommandations destinées aux collectivités publiques	p. 48
IV. Annexes	p. 52
a. Tableau de l'ensemble des auditions menées	p. 52
b. Tableau nominatif des auditions menées conjointement pour les volets I et II	p. 53
c. Tableau nominatif des auditions menées pour le volet II	p. 54
d. Canevas d'entretien	p. 56
e. Dimensions relatives aux recommandations évoquées lors des auditions	p. 59
f. Bases légales et définitions	p. 61
g. Documents de référence	p. 67
h. Exemples de directives internes	p. 76
i. Ressources	p. 90
V. Bibliographie	p. 93

I. Introduction

a. Rappel du mandat confié au deuxième Observatoire

Le Service culturel (SEC) de la Ville de Genève, l'Office cantonal de la culture et du sport (OCCS) et le Service culturel de la Ville de Meyrin ont lancé un appel d'offre en date du 1er février 2022 pour un mandat d'analyse des dispositifs de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein des entités subventionnées dans le domaine des arts de la scène (danse et théâtre). Au terme de cet appel d'offres, le deuxième Observatoire a été choisi pour mener à bien ce mandat.

Conformément au contrat signé par les parties, le mandat d'analyse porte sur deux volets :

- Volet I : un examen approfondi, à travers notamment l'audition d'ancien-nes collaborateur-trices et membres des anciens comités de l'association, des dysfonctionnements potentiels en lien avec le cas de la compagnie qui auraient permis à des situations de violences sexistes et sexuelles – tel que le harcèlement sexuel – dénoncées dans la presse, d'exister et de perdurer, incluant une audition des structures et partenaires qui ont accompagné la compagnie durant la période des faits (institutions culturelles, subventionneurs), ainsi que les structures métiers d'accompagnement et de conseil aux professionnel-les de la danse (syndicat, associations métier, faïtières de la danse, ainsi que toute autre structure pertinente qui aurait pu avoir connaissance de ces faits) ;
- Volet II : un état des lieux des dispositifs existants en matière de lutte et de prévention contre le harcèlement sexuel prioritairement, ainsi que les autres formes d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique/mobbing) au travail, dans le domaine des arts de la scène (danse et théâtre) et au sein de certaines entités subventionnées par la Ville et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin.

Le périmètre établi couvre le domaine des arts de la scène genevoise du territoire du canton de Genève, soit des entités subventionnées en théâtre et danse par la Ville de Genève et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin. Les critères choisis sont :

- pour les subventionné-es ponctuel-les : une subvention monétaire et non monétaire totale supérieure à CHF 300'000.- depuis 2009 ;
- pour les subventionné-es nominales : tous-toutes les subventionné-es ayant une ligne au budget 2021 de la Ville de Genève.

Plus concrètement, le mandat est constitué d'une première phase de récolte d'informations portant sur les deux volets du mandat, au travers de lectures d'articles et de documents, d'une part, et principalement via l'audition des entités et personnes identifiées par les mandant-es, de même que de toute autre personne ou structure considérée comme pertinente par les mandataires. Dans un second temps, le mandat prévoit que le deuxième Observatoire établisse, sur la base des auditions et lectures réalisées, un rapport présentant à la fois l'analyse systémique du cas de la compagnie, c'est-à-dire du développement du contexte dans lequel ces agissements ont été rendus possibles, un état des lieux des dispositifs existants au sein des entités subventionnées par la Ville et/ou le canton de

Genève et/ou la Ville de Meyrin dans le domaine des arts de la scène, ainsi que des recommandations afin de développer et d'optimiser le dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel à l'attention des entités subventionnées par la Ville et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin dans le domaine de la culture.

Le présent rapport est constitué d'une partie introductive, permettant de revenir sur le contexte ayant mené au mandat, notre approche méthodologique, ainsi que les différentes attentes, réserves et craintes suscitées par le mandat. L'analyse qui suit débute par la présentation de différents facteurs de risque présents dans les deux volets du mandat et de manière plus générale dans le milieu des arts de la scène (danse et théâtre). Elle se poursuit par la présentation et l'analyse des dysfonctionnements de la compagnie (volet I). L'analyse dresse ensuite un état des lieux des dispositifs de prévention et d'intervention existants à ce jour au sein des entités subventionnées auditionnées (volet II). Le rapport se conclut par des recommandations, basées sur les constats effectués dans les volets I et II, mettant en exergue les dimensions légales relatives à la protection de la santé et de la personnalité et aux devoirs des personnes employeuses, et esquissant les mesures à prendre en termes de prévention et de lutte contre les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, en tenant compte de la diversité des structures.

Les témoignages recueillis par le deuxième Observatoire constituent la base de l'analyse contenue dans le présent rapport. Par ailleurs, bien que le mandat initial cible plus spécifiquement la question du harcèlement sexuel, en lien avec le cas de la compagnie et les autres affaires sorties dans la presse ces dernières années, notre approche lors du travail d'audition, d'analyse et de rédaction a porté sur l'ensemble des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique/ mobbing et harcèlement sexuel).

Il nous semble encore essentiel de préciser que l'établissement de ce rapport ne constitue qu'une des nombreuses démarches à entreprendre pour améliorer, en profondeur et sur la durée, la prévention des situations d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité dans le domaine des arts de la scène, comme les modalités d'intervention lorsque ces situations se produisent. Sans un suivi des recommandations et la mise en œuvre des mesures proposées, le présent rapport serait inutile et, au contraire, renforcerait une culture du silence favorisant les comportements reprochés, de même qu'il confirmerait également certaines réserves, voire le sentiment d'impuissance de personnes qui ont témoigné.

b. Contexte ayant mené au mandat

Le présent mandat s'inscrit dans un contexte spécifique, caractérisé par une reconnaissance grandissante des violences sexistes et sexuelles³, d'une part, et plus globalement des autres formes d'abus de pouvoir et d'agissements hostiles, regroupées sous le terme d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique/mobbing et harcèlement sexuel).

Il nous semble essentiel de rappeler les mobilisations et les démarches collectives ayant favorisé une prise de conscience, puis la réalisation de la nécessité de déployer des moyens de prévention et d'intervention dans ces situations. En effet, comme d'autres secteurs d'activité, et peut-être d'avantage en raison de la difficile reconnaissance des métiers qui le constituent, le domaine des arts de la scène s'est longtemps pensé comme en-dehors de problématiques traversant d'autres milieux professionnels.

Le mouvement #MeToo dans les arts vivants en Suisse romande

Depuis 2007, avec la création du *hashtag* Me Too par la militante afro-américaine Tarana Burke, puis surtout depuis octobre 2017 avec sa réapparition lors de l'affaire Weinstein, le mouvement #MeToo a permis à de nombreuses cibles/victimes⁴ de pouvoir prendre la parole sur les violences sexuelles qu'elles avaient vécues. Ce mouvement est significatif, non pas parce qu'il aurait libéré la parole – les femmes et autres minorités de genre ayant depuis toujours dénoncé les violences subies –, mais parce qu'il a permis à la fois une communication de grande ampleur grâce à l'usage des réseaux sociaux et une écoute amplifiée de ces témoignages.

Le mouvement s'est rapidement répandu dans différents domaines, dont celui des arts vivants, avec notamment l'accusation en 2018 du célèbre chorégraphe belge Jan Fabre pour harcèlement sexuel et violence. En Suisse romande, le *hashtag* Me Too a également atteint le milieu des arts vivants et de la culture, plus particulièrement celui de la danse. En février 2019 tout d'abord, des tags dénoncent un auteur et metteur en scène sur les murs d'un théâtre genevois, l'accusant de viol, et d'agressions sexuelles. Durant l'année 2021, divers cas de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles ont été révélés dans la presse helvète, notamment dans le cadre de la Compagnie Interface en Valais, puis au sein du Béjart Ballet et de l'atelier Rudra Béjart à Lausanne, et enfin dans la compagnie à Genève. Il convient

³ Les violences sexistes et sexuelles sont constituées d'actes, de comportements et de propos, individuels ou collectifs, qui visent à rappeler, à contrôler et à faire respecter l'ordre binaire masculin/féminin et les rôles et activités assigné-es à chacune des catégories. Les femmes et les personnes LGBTIQ sont davantage exposées à ces formes de violences. Ces différentes violences forment un continuum (source : *Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles : repérer pour agir*).

⁴ Dans ce rapport, nous utilisons systématiquement les termes cible et victime. La cible indique un processus, avec une dimension collective et générale. Le terme victime – c'est-à-dire une personne qui subit des injustices et qui souffre – est depuis quelque temps connoté de manière négative, comme si les personnes se complaisaient dans cette situation et « jouaient », en quelque sorte, à la victime. Le statut de victime, se sentir avoir été ou être victime, peut-être une étape essentielle dans un processus de reconstruction et de réappropriation de son histoire. Que l'on se sente cible ou victime, le fait de pouvoir identifier et nommer ce qui a été vécu, ainsi que la reconnaissance par les autres, sont des éléments fondamentaux (source : site *Non c'est non !*).

d’emblée de préciser que le milieu de la danse n’est pas particulièrement concerné par les cas de harcèlement sexuel, ni d’ailleurs celui des arts de la scène. Cette problématique, de même que l’ensemble des atteintes à l’intégrité personnelle et à la personnalité, traversent effectivement l’ensemble des secteurs professionnels. Toutefois, le fait que le théâtre et la danse impliquent une proximité physique et un travail avec le corps, voire avec la nudité, peut créer un terrain favorable à l’outrepassement des limites et aux abus de pouvoir. De plus, le fait que le théâtre et la danse soient encore emprunts d’une culture de l’excellence et du dépassement de soi constitue un autre facteur de risque.

Ces différentes affaires, de même que la mobilisation d’acteurs et d’actrices culturelles et de représentant-es du monde associatif et politique, ont permis la prise de conscience que le milieu culturel est également concerné. En juin 2021, le mouvement Arts_Sainement et des député-es du Grand Conseil déposent la motion M 2780 « Pour la mise en place d’outils permettant une lutte efficace contre les agressions, le harcèlement et les discriminations dans les domaines des arts, de la culture et des sports »⁵, invitant notamment la Ville de Genève et le canton de Genève à mettre en place plusieurs actions, administratives et pratiques, pour favoriser cette lutte. Cette motion fait d’ailleurs écho à la motion M 1525 « Prévenir les abus moraux et sexuels dans le sport »⁶, déposée le 4 mars 2020 en Ville de Genève.

Le 12 octobre 2021, jour de la parution dans *Le Temps* de l’enquête⁷ relative à la compagnie, une lettre⁸ (cf. annexe g) rédigée conjointement par le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) et le mouvement Arts_Sainement est adressée au magistrat Sami Kanaan, afin de demander la mise en place d’un audit par la Ville. Le 14 octobre 2021, le Département de la culture et de la transition numérique (DCTN) de la Ville de Genève annonce par communiqué de presse⁹ le lancement d’une enquête indépendante sur les faits de harcèlement et d’abus dans le milieu de la danse contemporaine, qui constitue les prémices du présent mandat d’analyse, que rejoindront le canton de Genève et la Ville de Meyrin.

Nous reviendrons dans l’analyse sur les différentes initiatives ayant vu le jour et sur les dispositifs ou mesures en place aujourd’hui.

c. Approche méthodologique

Nos ancrages théoriques se situent à l’intersection des études genre, des analyses sur les rapports de pouvoir et de domination en sciences sociales, de l’anthropologie, de la sociologie et psychodynamique du travail, ainsi que des cadres juridiques relatifs aux différentes atteintes à l’intégrité personnelle et à la personnalité. L’analyse intersectionnelle des rapports de pouvoir tient une place centrale dans notre approche. Il s’agit de tenir

⁵ Motion 2780 déposée au Grand Conseil : <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/M02780.pdf>.

⁶ Motion 1525 déposée en Ville de Genève et acceptée par le Conseil Municipal le 8 septembre 2021 : https://conseil-municipal.geneve.ch/conseil-municipal/objets-interventions/detail-objet/?sdl_uid=128800&sechash=3860fe41.

⁷ <https://www.letemps.ch/culture/exclusif-geneve-danseuses-compagnie-■■■-denoncent-annees-dabus-sexuels>.

⁸ « La fin de l’Omerta – Lettre officielle à S. Kanaan ».

⁹ <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2021-10/cp-enquete-independante-danse-ville-geneve.pdf>.

compte des systèmes d'oppression qui s'alimentent et se construisent de manière conjuguée. Dans le cadre d'une telle analyse, il est fondamental de prendre en compte les différents rapports de pouvoir dans lesquels chacun-e se situe. Le genre, la classe, le statut social, le fait d'être racisé-e, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, notamment, sont autant d'appartenances qui peuvent créer des discriminations et des oppressions. Par ailleurs, l'analyse intersectionnelle des rapports de pouvoirs considère que l'ensemble des violences faites aux femmes et aux personnes qui ne correspondent pas aux normes dominantes en matière de genre forme un continuum de propos, de comportements et d'actes. Ce continuum comprend toutes les formes banalisées et intégrées de violences, les manifestations du sexisme ordinaire, le harcèlement sexuel au travail, dans le cadre de la formation ou dans la rue, les violences conjugales, les agressions sexuelles et les viols, les féminicides, les mariages forcés ou le viol comme arme de guerre. Cette expression – le continuum des violences sexistes et sexuelles – souligne la continuité, ainsi que la diversité, des formes de violences.

Comme approche méthodologique, l'entretien semi-directif compréhensif a été l'outil privilégié. Nous avons principalement contacté les personnes et les institutions par courriel, de manière plus minoritaire par téléphone. En cas de non-réponse à cette première prise de contact, une relance était faite. Nous avons mené 78 auditions au total (cf. annexes a, b et c, qui présentent les tableaux des auditions menées, globalement et par volet).

Nous avons porté une grande attention à la diversité des structures, des modes de fonctionnement, des spécificités, en un mot tout ce qui fait la richesse du milieu culturel. Pour le volet I, les entretiens avec les personnes ayant travaillé pour la compagnie ont été individuels et une attention redoublée a été portée aux conditions permettant une énonciation de la parole facilitée. Pour les institutions culturelles ou formatrices, les collectivités publiques subventionnantes et les structures métier (auditionnées simultanément pour les volets I et II), le choix a parfois été laissé aux personnes d'être auditionnées de manière individuelle ou groupée. Pour le volet II, nous avons laissé les structures décider du nombre de personnes souhaitant être auditionnées, et de la forme individuelle ou groupée.

En début d'audition, les objectifs du mandat étaient présentés, ainsi que le déroulement de l'entretien et le cadre de celui-ci. Concernant les dimensions de confidentialité, les éléments suivants étaient donnés, afin de garantir au maximum l'anonymat des personnes auditionnées. Pour le volet I (la compagnie), seule l'ancienne fonction est nommée, de manière épiciène : ancien-nes employé-es (artistes-interprètes) ; ancien-nes membres de l'association ; ancien-nes administrateur-trices. Pour le volet II, nous avons proposé aux personnes que leurs noms et leurs institutions apparaissent en annexe, ce avec quoi tout le monde a été d'accord (cf. tableau nominatif des auditions menées pour le volet II).

Lors des entretiens, nous sommes restées attentives aux différentes formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique/mobbing et harcèlement sexuel), bien que le climat sexiste de travail et le harcèlement sexuel soient principalement ciblés.

d. Récolte de témoignages initiée par Arts_Sainement

Nous avons pris connaissance de l'existence d'Arts_Sainement et de la démarche initiée en termes de récolte de témoignages après le début du mandat d'analyse. Des précisions ont été nécessaires avec les mandant-es et Arts_Sainement, afin de pouvoir, d'une part, délimiter quels témoignages seraient à considérer dans le cadre du présent mandat et, d'autre part, clarifier les attentes envers le périmètre de ce mandat et notre rôle. Cette démarche nous a permis d'accéder à davantage de témoignages d'ancien-nes artistes-interprètes de la compagnie et de pouvoir auditionner certaines de ces personnes.

e. Diversité des attentes, réserves et craintes suscitées par le mandat

Nous tenons à mettre en lumière la pluralité des attentes que ce mandat a fait naître, notamment auprès des personnes ayant été plus particulièrement touchées par des situations d'abus, que ce soit en tant que cible/victime ou en tant que témoin, ainsi qu'auprès des personnes qui sont déjà sensibilisées à ces enjeux, et à reconnaître d'emblée l'incapacité que ce rapport aura, à lui seul, d'y répondre. Du fait que certaines situations se sont étendues dans la durée, du sentiment prégnant que « tout le monde savait mais que personne ne faisait rien » et du manque d'intervention effective dans certaines situations, une forme de découragement voire de scepticisme vis-à-vis de ce mandat est tout à fait légitime.

Les attentes suivantes ont été évoquées lors des auditions :

- Permettre une réforme profonde, voire un changement total, du domaine des arts de la scène, notamment en termes de financements et de conditions de travail ;
- Mener à la reconnaissance, par les collectivités publiques, de la souffrance et des conséquences que la collaboration avec la compagnie a créées et qui impactent encore actuellement de nombreuses personnes, y compris des personnes n'ayant pas été entendue dans le cadre de ce mandat ;
- Mener à des excuses publiques de la part des collectivités publiques subventionnantes ayant soutenu la compagnie, et plus globalement à leur responsabilisation ;
- Permettre que des mesures de réparation soient prises vis-à-vis des personnes qui ont été directement impactées par les dysfonctionnements de la compagnie et par les abus perpétrés par son directeur artistique ;
- Mener à des sanctions vis-à-vis du directeur artistique de la compagnie, avec parfois l'espoir que le mandat permette d'ouvrir d'autres procédures à son encontre ;
- Permettre un dédommagement financier des artistes-interprètes ayant été préjudiciés par la fermeture soudaine de la compagnie.

Diverses réserves et critiques relatives à cette démarche ont également été exprimées :

- Le principe de volontariat pour participer aux auditions, que certaines personnes auraient souhaité obligatoires ;
- La part congrue des artistes-interprètes pour le volet I et la focale mise sur les directions pour le volet II (nous avons principalement rencontré des membres de la

direction, de l'administration, et quelques membres des comités), même si un nombre important de chorégraphes et de metteur-ses en scène auditionné-es sont/ont été également artistes-interprètes ; cette faible représentation a été perçue par certaines personnes comme une silenciation ;

- Une forme de méfiance vis-à-vis des collectivités publiques subventionnantes et plus largement du milieu, en lien avec l'idée répandue que « tout le monde dans le milieu était au courant », y compris des personnes au sein des collectivités publiques, et que rien n'a été fait ;
- Des réserves sur ce qui motive le présent mandat et sur les intentions des mandant-es, la crainte que les mandant-es cherchent à améliorer leur image tout en continuant à ne pas porter leur part de responsabilités ;
- Des doutes sur notre indépendance vis-à-vis des mandant-es.

Par ailleurs, des peurs ont également été exprimées :

- Crainte que le contexte actuel discrédite l'ensemble du milieu et des artistes-interprètes, que certaines représentations stéréotypées des arts de la scène, plus spécifiquement de la danse, soient renforcées (par exemple, le fait que le travail avec la nudité ou la proximité corporelle soient en soi problématiques ou porteuses d'abus) ;
- Crainte qu'on fasse du cas de la compagnie l'exception qui confirme la règle, à savoir que le milieu n'est pas concerné, qu'on diabolise ce cas pour blanchir le reste du milieu ;
- Crainte que l'on mette en place des usines à gaz, qui ne fonctionnent pas et entravent la créativité ;
- Crainte que l'on mette sur pied des procédures pour se donner bonne conscience, sans réel changement ni remise en question ;
- Doutes concernant ce qui pourra effectivement se faire, notamment en termes de ressources et de financement.

Enfin, nous avons nous-mêmes questionné certaines dimensions relatives à ce mandat, sur lesquelles nous avons pu échanger avec les mandant-es :

- L'absence d'enquêtes internes, malgré certaines allégations concernant les collectivités publiques sorties dans la presse, qui seules permettraient d'établir certains faits et certaines responsabilités¹⁰ ;
- Le fait que nous avons entendu différentes versions d'une réalité complexe. En effet, plusieurs personnes, tant des comités que des collectivités publiques, auraient été alertées des comportements problématiques du directeur artistique. Les éléments à notre disposition ne nous permettent pas d'établir clairement les faits et les responsabilités ;
- Concernant la temporalité du mandat, le fait que celui-ci débute alors que d'autres démarches pénales étaient à l'ordre du jour a questionné l'utilisation du rapport qui

¹⁰ Les mandant-es nous ont précisé que le Conseil administratif (CA) ne peut pas ouvrir d'enquête interne sur des personnes qui ne sont plus en fonction, ou lorsque la Ville n'a pas été lésée elle-même.

pourrait en être faite. Bien que les objectifs soient radicalement différents – l'enquête judiciaire regroupe les investigations effectuées pour déterminer l'éventuelle responsabilité d'un-e auteur-trice d'une infraction ainsi que les conditions dans lesquelles celle-ci a été commise – nous avons dû en informer les personnes auditionnées. En effet, il n'est juridiquement pas exclu, même si la probabilité est faible, qu'une des parties demande ce rapport ;

- Le fait d'apprendre l'existence de la démarche d'Arts_Sainement une fois le mandat signé¹¹.

¹¹ Les mandant-es n'ont pas non plus été informé-es plus tôt de cette initiative indépendante qui a été lancée par Arts-Sainement suite à la démarche de la Ville de Genève pour mener un audit.

II. Analyse

a. Principaux facteurs de risque dans le milieu des arts de la scène (danse et théâtre)

Dans cette partie, nous allons aborder les principaux facteurs de risque, qui sont apparus de manière récurrente lors des auditions menées pour les deux volets, que nous retrouvons de manière transversale dans le milieu des arts de la scène (danse et théâtre). Ces facteurs ont favorisé, comme nous le verrons dans la partie suivante (cf. volet I), un environnement de travail propice à des situations d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

Certains facteurs de risque spécifiques

La question des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou sexuel) traverse tous les secteurs d'activité. Il existe toutefois certains facteurs de risque spécifiques au milieu des arts de la scène (théâtre et danse) : mode de fonctionnement (par projets), dépendance aux entités subventionnantes, grande compétition, particulièrement pour les artistes-interprètes, des engagements de courte durée, sur quelques mois, en contrat à durée déterminée (CDD). Pour le personnel au statut garanti, les risques d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité sont moindres.

Les artistes-interprètes ne savent pas toujours qui est responsable de leur salaire, de leur prévoyance, ni de leur logement (en tournée par exemple). Le fait qu'ils-elles ne connaissent pas suffisamment leurs droits, ni les structures syndicales, de soutien et d'information, qui existent, est un vrai facteur de risque. Plusieurs personnes auditionnées ont relevé le fait que les temps de création étant très courts, il arrive que des personnes qui ne sont pas encore sous contrat, travaillent déjà pour une future création.

Il existe de fortes asymétries entre de jeunes artistes-interprètes, peu expérimenté-es, face à des chorégraphes et des metteur-euses en scène chevronné-es, beaucoup plus âgé-es, reconnu-es au niveau national et international, ayant le pouvoir de donner du travail, dans un contexte où être vu-e est central pour pouvoir exister en tant qu'artistes-interprètes. Certains projets permettent d'offrir de la visibilité. C'est d'ailleurs un des arguments utilisés dans le milieu qui permet, dans certaines situations, de justifier des conditions de travail inadmissibles.

Si on ne joue pas durant un certain temps, c'est le statut même d'artiste-interprète qui est mis en péril. Le fait de travailler avec telles personnes peut, en termes de prestige et de futures possibilités d'engagement, être déterminant, notamment en début de carrière. Ces situations génèrent un risque de dépendance accrue, jumelée à une fascination envers certaines personnalités incarnant le démiurge et le charisme.

Dans ce contexte, les artistes-interprètes sont prêt-es à accepter des contextes de travail – que ce soit en termes de conditions comme de relations – qui peuvent être litigieux. Les relayer ou les dénoncer serait lourd de conséquences, avec notamment la crainte d'être blacklisté-e.

Néanmoins, plusieurs personnes auditionnées relèvent de profondes modifications dans le rapport au travail dans les générations plus jeunes, notamment celles qui sortent de la Manufacture – Haute école des arts de la scène depuis quelques années. Il devient plus légitime de formuler des exigences, de mentionner des limites – par exemple en termes d’horaires, de planning ou dans les manières de dire (le langage employé) et de faire.

La précarité

L’engagement par projet et la pluralité des contrats au cours d’une carrière professionnelle dans les arts de la scène (danse et théâtre) sont considérés comme un atout, garant de liberté, et un choix de vie. C’est aussi le signe d’une précarité certaine. L’engagement par projet a une incidence tant émotionnelle que matérielle, notamment en termes d’exigence, de force intérieure, comme de revenus, de cotisations sociales et d’accès à certains droits.

Comment faire dans ce contexte pour que toutes les conditions de travail décentes soient réunies ? Il est peu fréquent d’oser rompre un contrat de travail. Dans le milieu artistique, cela demeure un tabou. Tout se passe comme si c’était un monde à part.

Bien que la précarité contractuelle soit de plus en plus à l’oeuvre sur tout le marché du travail, pour les artistes-interprètes, c’est une dimension constitutive de leur activité. Par nature, les contrats de travail sont des CDDs, dans le meilleur des cas, en alternance avec des périodes de chômage.

La précarité est une composante première de l’abus de pouvoir. En effet, elle fait le lit de ces comportements, générant une fragilité qui augmente les risques de devenir une cible/une victime. Jusqu’où est-on d’accord d’aller pour sauver sa peau ?

Entre femmes et hommes artistes-interprètes, il existe une fragmentation des temps de travail différente, avec des conséquences importantes en termes de revenus, de cotisations sociales, de retraite, de risques de précarité et de pauvreté. Les conséquences de la parentalité, plus précisément de la maternité, ne se déclinent pas non plus de la même manière.

Les modalités d’engagement

Les modalités d’engagement sont cruciales. En effet, c’est à cet endroit que se joue et se rejoue, de manière souvent implicite, un certain nombre de risques majeurs autour de la reconnaissance, de la valeur en tant qu’artiste-interprète, de l’appartenance à certaines communautés de travail, et à contrario, de la crainte d’être blacklisté-e, de ne plus retrouver du travail, d’être mis-e à ban.

Dans le milieu des arts de la scène, pour intéresser un-e chorégraphe, un-e metteur-euse en scène, on doit susciter du désir. Le rapport de séduction est omniprésent et passe par un protocole très informel. Quand cela dérape, cela complique encore davantage la situation.

Les contrats courts démultiplient le nombre de fois où on doit être désirable, désiré-e, ce qui constitue très clairement un risque.

C'est également autour de l'engagement que peut se manifester la concentration des pouvoirs, propice à des abus de pouvoir et pouvant conduire à des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

Le rapport au corps, à la voix, à l'intime, au sensible

Le rapport au corps, à la voix, à l'intime, au sensible, sont également des dimensions centrales, singulières à ce secteur d'activité. En effet, on travaille avec l'être tout entier. Ces aspects peuvent, de la façon dont ils sont abordés et dans certaines situations, déboucher sur une zone grise, qui peut prêter à des dérapages.

Ceci dans un contexte où la figure du/de la chorégraphe ou du/de la metteur-euse en scène démiurge, demeure présente, avec, en corollaire du génie, la possibilité, acceptée par une partie du milieu d'être pénible, voire tyrannique.

Plusieurs personnes auditionnées relèvent la reproduction d'anciens modèles de direction d'artistes-interprètes, qui permet d'expliquer, parfois même de légitimer certains comportements, attitudes, voire gestes. La nécessité de formation et de sensibilisation des directions et des chorégraphes sur les devoirs des personnes employeuses, les différentes atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, ainsi que sur les possibilités d'identification et d'intervention, est une thématique récurrente chez les personnes auditionnées.

Les modalités d'organisation (gouvernance)

Les modalités d'organisation, très diverses, dépendent en grande partie de la taille de la structure. Le tissu associatif au sein duquel se déploie le milieu des arts de la scène est, du fait de la structure, particulièrement fragile. Bien souvent, les petites structures se créent autour d'une figure charismatique, centrale. Plus les structures sont petites, plus le lien est direct entre une compagnie et le nom de l'artiste-interprète. On le voit, notamment concernant la compagnie, que si une personne est, comme dans ce cas, gravement mise en cause, c'est toute la compagnie qui disparaît.

Les comités, dont les membres sont souvent choisis par affinités relationnelles – des amis-es du/de la chorégraphe, du/de la metteur-euse en scène – ne favorisent pas un cadre de travail permettant aux employé-es de pouvoir relayer des difficultés rencontrées et d'avoir l'assurance d'une certaine impartialité dans l'éventuel traitement d'une situation.

Par ailleurs, les membres des comités bénévoles ne connaissent que peu leurs responsabilités de personnes employeuses, notamment en ce qui concerne la protection de la santé physique et psychique de leurs employé-es et, en conséquence, des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité pouvant survenir dans le cadre du travail. Pour les employé-es, l'employeur-euse est rarement correctement identifié-e, sans parler des personnes ressources auprès de qui se tourner en cas de difficultés rencontrées. Ce manque de cadre augmente le risque que des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité se produisent et que celles-ci puissent perdurer sur des temporalités longues.

Il est central d'accompagner, de former et de soutenir les membres des comités, mais également les directions artistiques (chorégraphes, metteur-euses en scène) et administratives, et de sensibiliser le personnel à leurs droits¹². Nous relevons une nécessité à professionnaliser les membres des comités, dans le sens de les rendre davantage conscientes de leurs responsabilités et de développer des outils qui prennent en compte la spécificité de ce milieu.

Les entités subventionnantes

Les entités subventionnantes qui sont également d'importants organes de contrôle – elles fixent le montant des subventions, reçoivent les bilans, les comptes, les rapports d'activité – sont bien souvent perçues comme éloignées du terrain, n'ayant finalement que peu d'informations et de connaissances de ce que vit une troupe, une compagnie.

Dans certaines situations évoquées, bien que le comportement ou l'attitude de tel ou telle membre de la direction ait conduit à un licenciement, par exemple en raison d'un problème important avec son équipe, cette même personne peut être réengagée dans un autre canton, comme si personne n'était au courant.

Les liens entre atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, abus de pouvoir et abus financiers sont également relevés par plusieurs personnes auditionnées. Celles-ci soulignent la responsabilité des collectivités publiques subventionnantes en termes de contrôle des conditions de travail des artistes-interprètes. Par exemple, lors de demande de subvention pour un projet, quand seulement une partie de la somme est obtenue, il serait nécessaire que les entités subventionnantes en investiguent les conséquences.

Conclusion

De manière synthétique, les facteurs de risque mentionnés lors des auditions se situent à différents niveaux. Pour certaines structures, il peut exister une concentration importante des pouvoirs entre les mains d'une seule personne, avec comme corollaire, une dépendance importante vis-à-vis d'une seule personne (le-la porteur-euse de projet). Concernant les modalités de gouvernance, les comités bénévoles sont souvent constitués de personnes généralement peu formées à ces questions, amies et proches du/des fondateur-trices de la structure. Cette configuration ne permet pas de poser un réel cadre de travail. A cela s'ajoute, un rapport particulier aux limites physiques et/ou émotionnelles, qui peut être source de dérapage. Dans un contexte de grande compétition, s'opposer à certaines conditions de travail est particulièrement délicat, suivant l'âge, le genre, les ressources et la reconnaissance dont on bénéficie, ou pas.

b. Volet I – Le cas de la compagnie

Le volet I est consacré à un examen approfondi, à travers notamment l'audition d'ancien-nes employé-es et membres des anciens comités de l'association, des dysfonctionnements dans le cas de la compagnie. Ce volet inclut une audition des structures et partenaires qui ont

¹² Comme nous l'avons déjà mentionné, il existe de grandes différences, concernant la connaissance des conditions de travail, entre les structures.

accompagné la compagnie durant la période des faits (institutions culturelles, subventionneurs), ainsi que les structures métiers d'accompagnement et de conseil aux professionnel-les de la danse (syndicats, associations métier, faïtières de la danse).

Pour le volet I (cf. annexe a) nous avons auditionné 19 personnes ayant collaboré avec la compagnie, dont 9 ancien-nes employé-es (artistes-interprètes), 4 ancien-nes membres de comité ou de l'association, 6 ancien-nes administrateur-trices. Nous avons également conduit 23 auditions en-dehors de la compagnie, dont 4 avec des institutions culturelles, 3 avec des institutions formatrices, 9 avec les collectivités publiques subventionnantes, 5 avec les structures métier et 2 avec des collectifs militants. Au total 42 auditions ont été menées.

Les thématiques suivantes étaient abordées lors des auditions (cf. annexe d) : le contexte qui a permis que cette situation se produise et qu'elle perdure ; l'analyse qui en a été faite par les différent-es protagonistes ; les mesures de prévention à mettre sur pied et les possibles obstacles ; les signaux faibles (fragmentaires, incomplets, isolés ou ambigus) et les signaux forts (des informations directes, souvent explicites) ; les dispositifs de protection et les stratégies de résistance mises sur pied en interne ; les éventuelles personnes ressources ; les risques encourus si les cibles/victimes ou les témoins avaient dénoncé ce qui se passait (en termes de contrat, de carrière, d'être blacklisté-e, accusé-e de diffamation, notamment).

Cette analyse se base sur les propos des personnes auditionnées dans le cadre de ce mandat. Nous n'avons pas comme objectif d'établir les faits.

Le contexte

Quels sont les rôles et les responsabilités des différentes personnes impliquées : ancien-nes membres des comités, ancien-nes administrateur-trices, ancien-nes artistes-interprètes témoins, collectivités publiques subventionnantes ? Un certain nombre de personnes « aurait su certaines choses ». A plusieurs reprises, d'après plusieurs personnes auditionnées, les collectivités publiques « auraient été averties ». Une personne l'a également exprimé de manière publique dans les médias. En toile de fond, une lancinante question : ces situations de souffrance et de harcèlement auraient-elles pu être évitées ? Les conséquences de celles-ci – maladie, arrêt, impact important sur les sphères privée et professionnelle, abandon de carrière – auraient-elles pu être prévenues ?

Le déroulement des faits s'est produit sur une temporalité longue, en voici quelques éléments clés. En 1994, la compagnie est créée et devient la première compagnie subventionnée de Suisse.

Plus de 25 spectacles sont produits qui ont rencontré un succès international, ce ne sont pas moins de 500 représentations données dans une vingtaine de pays d'Europe, d'Afrique, d'Asie, d'Amérique du Nord et du Sud. En novembre 2018, le directeur artistique commet des abus sexuels sur « Julie¹³ » lors d'un stage au Marchepied, « Julie » a alors 18 ans. En février 2019, elle dépose plainte. Fin août 2021, le directeur artistique est reconnu coupable par le Tribunal d'arrondissement de Lausanne d'actes d'ordre sexuel commis sur une

¹³ Prénom d'emprunt.

personne incapable de discernement ou de résistance (art. 191 du Code pénal). Il fait appel du jugement devant la Cour d'appel pénale du Tribunal cantonal vaudois.

Les collectivités publiques ont suspendu toute collaboration, et notamment l'examen de toute nouvelle demande de soutien, entre août et septembre 2021. En octobre 2021, le journal *Le Temps* publie une enquête. Plusieurs témoignages font état de multiples abus et attouchements sexuels de la part du chorégraphe envers des artistes-interprètes et différentes personnes. En décembre 2021, la compagnie est dissoute. En mars 2022, le recours est rejeté, le chorégraphe est condamné à 5 mois de prison avec sursis et à CHF 5'000.- de tort moral.

Les conditions de travail – l'épuisement des corps

Des conditions de travail marquées par la précarité et, longtemps, par la vétusté, avant le déménagement à la Maison des Compagnies, à Meyrin, sont relevées par plusieurs anciennes employé-es (artistes-interprètes) : locaux inadéquats (ancien garage) ; absence de chauffage, alors que les artistes-interprètes travaillaient nu-es ou en sous-vêtement. Quant aux salaires, d'après plusieurs personnes auditionnées, ils étaient systématiquement tirés par le bas, d'autant plus en début de carrière.

A la Maison des Compagnies, le matériel n'était pas toujours adéquat, en termes par exemple de matelas de protection (des articulations, notamment) durant les répétitions.

La douleur physique et l'épuisement corporel étaient exaltés par le chorégraphe, au nom de la jeunesse et du dépassement de soi. Les artistes-interprètes étaient constamment poussés à aller au-delà de leurs limites, à « forcer » au quotidien. Quand ils-elles se blessaient ou ressentaient de fortes douleurs, il était d'usage de minimiser et d'attendre, parfois la fin de la saison, pour aller consulter. L'absence du respect du corps est mentionnée à maintes reprises : obligation de rester sous une lumière vive ou, au contraire, dans le noir, chutes à répétition durant les répétitions d'un spectacle, répétition incessante des mêmes mouvements, danse au sol sans protection adéquate.

Cet épuisement physique et psychique, la fatigue chronique, les horaires constamment dépassés, l'exaltation du corps et du dépassement des limites sont relevés comme participant à ce contexte d'abus, favorable notamment à l'apparition de troubles psychiques, telle que la dépression, et au développement de maladies de peau, comme l'eczéma.

Il était très difficile de situer à quel moment la limite était dépassée ou pas. Quand la personne ressent une gêne, un malaise ? Quand elle a le sentiment d'être en insécurité, voire en danger ? La négociation concernant les conditions de travail (fatigue, blessures, hygiène) était permanente avec le chorégraphe. Durant les périodes de menstruation, les femmes artistes-interprètes devaient à chaque fois négocier de pouvoir garder leurs sous-vêtements durant les répétitions, ce n'était jamais acquis.

Les limites entre ce qui est admissible et ce qui ne l'est pas étaient d'autant plus difficiles à exprimer et à faire respecter de la part d'artistes-interprètes en début de carrière, ayant peu d'autres références professionnelles. Est-ce que signer un contrat implique d'être d'accord

avec tout ? Dans ce rapport de dépendance, comment reconnaître et ensuite expliciter une limite ? Qui peut, qui a le droit, de mettre une limite ?

Le chorégraphe était peu clair, tant dans ce qui était demandé aux danseur-euses, qu'au niveau des contrats. Les artistes-interprètes devaient répéter nu-es en permanence, dans des conditions insalubres (lieu sale, très froid en hiver, très chaud en été). Parfois, il filmait certaines séquences et annonçait que des tierces personnes pouvaient entrer.

Les conditions de répétition durant les tournées étaient particulièrement difficiles, les craintes de se blesser, d'abîmer son corps, devenaient plus fortes. Une personne relaye qu'en tournée, lors d'une blessure faite en répétition, outre la culpabilité générée par la situation, c'est elle qui a dû faire les démarches pour se soigner (prendre un rendez-vous médical, appeler un taxi, se déplacer seule), avec l'impression d'être lâchée en pleine nature. C'est comme si c'était aux danseur-euses de s'occuper de cela, contrairement à d'autres périodes où des personnes de l'administration s'en chargeaient (accompagnement, déclaration d'accident, etc.).

Au fil des années, les conditions de travail se sont détériorées. Le départ progressif des ancien-nes artistes-interprètes, comme de certain-es administrateur-trices, qui osaient s'opposer au chorégraphe, va également détériorer l'environnement de travail et la communication. C'est à cette période, d'après plusieurs personnes auditionnées, que le sentiment d'insécurité s'est accru.

Les artistes-interprètes se sont senti-es plus isolé-es dans les possibilités d'échanges et de revendications.

Dans ce contexte d'épuisement, fragilisées, certaines artistes-interprètes avaient moins de capacité pour se défendre et pouvaient plus facilement devenir des cibles.

Une terminologie singulière

Il existait une terminologie singulière pour parler du chorégraphe, qui résonne de manière très différente aujourd'hui. Il y a quelques années, elle était banale, ordinaire : « sa séduction », « son rapport particulier aux femmes », notamment beaucoup plus jeunes que lui, c'était un « chaud-lapin », il « avait toutes les femmes qu'il souhaitait » ; un « chasseur » ; une « personne obsédée par les femmes », qui à certaines occasions pouvait « changer de comportement », le monde extérieur semblait alors « se dissoudre », « il fait une rechute, c'est dommage », « c'est X, il est comme cela ».

Cette terminologie a permis de dire sans nommer et de créer un flou artistique sur les dérives. Celles-ci, quand elles étaient nommées, l'étaient par des allusions et en même temps « il avait toutes les femmes qu'il voulait, comment imaginer qu'il en abusait ? ». Nous retrouvons cette ancestrale, mais encore prégnante, représentation de besoins sexuels masculins à assouvir.

En même temps, il y a l'environnement, ce contexte poisseux, collant, les « rechutes » du chorégraphe démiurge – elles sont ainsi nommées par les membres de la compagnie. Tout se passe comme si le directeur artistique était « mal-programmé », « fou » – au-delà d'une

certaine limite, certaines personnes ont même parlé du fait d'être irrécupérable. La pathologie et la déviance expliqueraient certains comportements et abus, déresponsabilisant les contextes qui permettent, tolèrent, favorisent, voire entérinent ce genre de violences sexistes et sexuelles et plus largement des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

La distinction n'est pas établie entre séducteur, harceleur, drague lourde, atteinte à l'intégrité physique et sexuelle, agression sexuelle. Tout se passe comme si avant #MeToo, il semblait plus difficile de dire ce qui relevait de l'un ou de l'autre, comme si le mot « lourd » invisibilise, opacifie une série de comportements. D'autant plus qu'avec le succès, la renommée et la famille qui entouraient le directeur artistique, qui aurait pu croire ou imaginer ses abus ?

Une cartographie des abus

Les abus, les dépassements des limites, par le directeur artistique, étaient en interne connus et courants. Parfois mentionnés, explicités, ils faisaient partie du quotidien. C'était un état de fait, partagé par les artistes-interprètes.

Les faits, les attitudes et les comportements se passaient généralement à l'extérieur, en dehors des heures de travail, circonscrivant une géographie du licite, du permis, de l'illicite et de l'interdit. Dans le périmètre de la compagnie, envers ses artistes-interprètes, un certain cadre avait été posé, il ne restait jamais seul. Cette mesure de protection avait été initiée en 2008 et sera reprise ensuite par certain-es personnes plus âgées, ayant davantage d'expériences, afin de protéger les plus jeunes membres de la troupe, surtout que la compagnie faisait souvent appel à des jeunes artistes-interprètes, qui faisait leur premier contrat avec la compagnie.

Les nouvelles étaient prévenues – c'est « un homme qui aime les femmes », « ça peut être dangereux » – et recevaient des conseils : éviter d'être trop proche de lui, comme de le laisser s'approcher ; éviter de rester seule avec lui après les répétitions ; ne jamais aller boire un café seule avec lui ; lui dire non s'il propose de ramener une danseuse chez elle ; refuser des auditions ou répétitions privées (seule avec lui) ou demander la présence d'une tierce personne ; en cas de corrections physiques sur telle ou telle danseuse, les personnes présentes regardent et se rapprochent ; en cas de retours à une personne, on reste. Concernant la nudité, il y avait cette règle : si le chorégraphe demande à une personne de se déshabiller, toute le monde le fait.

Le chorégraphe était presque toujours présent lors des essais des costumes. Une fois, il a eu une fixation sur une stagiaire et il lui a demandé de changer plusieurs fois de costumes. Plusieurs artistes-interprètes sont allé-es le voir et cela ne s'est plus reproduit, d'après la personne auditionnée.

En avertissant les jeunes danseuses nouvellement engagées, ou même avant leur engagement dans les milieux de la formation, tout se passe comme si elles portaient leur part de responsabilité, puisqu'elles « savaient », on « les avait prévenues », on leur avait dit « de faire attention ».

Au cœur de cette cartographie de l'abus, les victimes se taisent et finissent par endosser la plus grande part de responsabilité. Tout se passe comme si ayant été averties, elles devenaient « consentantes » de ce qui s'était produit. Ce qui rend les possibilités d'en parler d'autant plus compliquées et douloureuses, encore aujourd'hui.

Les attitudes et les comportements semblaient circonscrits. Il existait une séparation claire entre le dedans et le dehors. Cela se passait ailleurs, dans d'autres lieux, en tournée, en déplacement, mais plus dans les locaux de la compagnie.

Par ailleurs, d'après un-e ancien-ne employé-e, peu d'attention était accordée au droit à l'image. En effet, sans l'accord des premières personnes concernées, il est arrivé que des photos de leur corps, partiellement nu ou nu, soit diffusé sur le site de la compagnie. Pour les retirer, les démarches étaient longues et problématiques.

Les auditions

Plusieurs ancien-nes artistes-interprètes relèvent que les auditions étaient particulièrement propices à des abus de la part du chorégraphe, que ce soit en termes de rapports de pouvoir (être engagée ou pas), d'exhibition, de voyeurisme, comme d'attouchement. En voici quelques exemples : demande de se mettre en sous-vêtement, prise de postures particulières, lente déambulation près des personnes, se mettre en caleçon pour montrer certains mouvements, alors que ce n'est pas nécessaire.

Les auditions pouvaient également être informelles, se passer le soir et jouer avec la nudité. Dans la perspective d'une protection, des employé-es avec davantage d'expérience restaient et se déplaçaient, afin d'éviter un huis-clos.

Ces moments de haute vulnérabilité étaient maniés avec une grande précision par le directeur artistique.

Des stratégies de protection

En lien avec cette géographie, des stratégies de protection se sont mises en place, sous forme de cordon sanitaire, de prévention des nouvelles personnes engagées, d'avertissements, qui ont fonctionné relativement bien durant plus de dix ans. Selon les personnes auditionnées, les jeunes artistes-interprètes ne vivaient plus de situation de harcèlement, ni d'abus. L'objectif semblait atteint.

A l'interne, le chorégraphe faisait attention. Les gestes, les propos, les attitudes équivoques, sur le lieu de travail, ne se sont plus produits, du moins durant certaines périodes. Il existait une cartographie de ces situations, entre ce qui se passait hors de la compagnie, au studio, en tournée, en marge des spectacles, jusqu'à ce qu'une situation de harcèlement se produise à nouveau envers une nouvelle danseuse engagée : envoi de sms répétés, demande de la voir en-dehors des heures de travail, la suivre à son domicile.

Les stratégies concernaient également des changements d'attitude, la manière de se présenter et de se vêtir (par exemple adopter un comportement « masculin », absence de maquillage, ne pas s'épiler régulièrement), pour éviter d'être visible, « désirable » et tenter,

de cette façon, de poursuivre son activité professionnelle, en se sentant davantage en sécurité.

Donner certaines informations permettait également d'éviter des situations de harcèlement et d'abus. Si préciser une orientation sexuelle (fictive ou réelle), par exemple se dire lesbienne, n'était pas un facteur de protection, mentionner le fait d'avoir ses règles ou d'avoir avorté, l'était. Lors des tournées, il était recommandé d'échanger entre artistes-interprètes les clés à l'hôtel pour être tranquille. Durant ces périodes, les limites devenaient encore plus floues.

D'après les personnes auditionnées, le directeur artistique ne se serait pas rendu compte de l'existence de ce dispositif. Lui parler, le confronter, n'aurait servi à rien, il était perçu comme « malade », dans un état de déni tel qu'une prise de conscience ne semblait plus possible.

Au sein de la compagnie, les niches, comme les espaces clos vont disparaître (par exemple, en exigeant que le rideau entre les bureaux et le studio reste ouvert).

Deux ancien-nes artistes-interprètes relèvent que dans un lieu de formation, une personne aurait été engagée dans le seul but que le chorégraphe ne se retrouve jamais seul avec des élèves et des étudiant-es, suite à des comportements inadéquats rapportés à la direction.

La même stratégie, relevée par un-e ancien-ne employé-e, aurait été mise sur pied à la Maison des Compagnies, dans un lieu de répétition, où deux personnes auraient été en permanence présentes pour surveiller, protéger et garantir qu'aucune atteinte ne se produise dans cet espace de travail. Tout se passe comme si en différents lieux, des cordons sanitaires s'étaient créés, avec un objectif similaire : protéger les élèves, les étudiant-es et les employé-es d'éventuelles manifestations de harcèlement sexuel.

Ces stratégies de prévention mises sur pied à l'interne de façon informelle (cordon sanitaire, avertissements, conseils donnés aux jeunes danseuses) ont probablement à la fois permis que les dysfonctionnements perdurent et participé à une protection des cibles/victimes.

La question des comptes

Suivant les périodes, un glissement entre les comptes professionnels et privés est relevé par deux ancien-nes administrateur-trices et un-e ancien-ne membre du comité. Par exemple, l'achat de la voiture pour les danseur-euses, qu'il n'utilisait finalement que pour lui, à un moment où plusieurs artistes-interprètes avaient demandé une augmentation et le chorégraphe se cachait derrière des déficits. Plusieurs personnes auditionnées relèvent, à certaines périodes, des dépenses personnelles.

Deux ancien-nes employé-es, au moment de leur départ, disent avoir alerté les collectivités publiques sur les dysfonctionnements financiers et la manière dont le directeur artistique traitait les danseuses.

Tout se passe comme si d'importants conflits interpersonnels – entre des membres à l'interne et le chorégraphe – n'auraient pas permis aux entités subventionnantes de pouvoir prendre la mesure de ce qui était en train de se passer. En effet, toutes les personnes

auditionnées, disent n'avoir jamais été alertées, que ce soit sur les aspects financiers ou sur le rapport problématique que le directeur artistique entretenait avec certaines artistes-interprètes.

Par ailleurs, certaines personnes, à l'interne de la compagnie, auraient été accusées de malversations financières, toutefois les preuves manquaient.

Si la compagnie n'a jamais été mise sous tutelle, à plusieurs moments une attention particulière aurait été portée à la comptabilité. Au niveau légal, il semble qu'on ne pouvait rien reprocher. A certaines périodes, des investigations plus poussées auraient été menées à l'interne. Des demandes complémentaires de la part des collectivités publiques subventionnantes auraient été faites. Au niveau du comité, une personne aurait davantage été impliquée pour ce suivi, durant 18 mois (2014-2015). Par la suite, il semble y avoir eu un processus d'assainissement et de clarification, ces situations ne se seraient plus reproduites.

Un comité bénévole peu outillé et des processus décisionnels flous

Une organisation du pouvoir se dévoile dans la manière de diriger une compagnie. Toutes les personnes qui émettent des désaccords sur la vie de la compagnie, ou plus simplement qui expriment un désaccord avec le chorégraphe, se font licencier.

Une seule personne semble décider, prendre les options, établir des stratégies, engager, licencier. Une concentration de pouvoir bien trop élevée entre les mains d'une seule personne. Tous les ingrédients sont présents pour que la situation dérape.

Nombres d'artistes-interprètes et d'employé-es ne savaient tout simplement pas qui les employait. Ils et elles n'avaient jamais entendu parler du comité. Dans ce contexte, il semble bien difficile de le saisir pour relayer ou dénoncer des situations de souffrance, comme de harcèlement, au travail. En tant qu'artistes-interprètes, il est très difficile de repérer les supérieur-es hiérarchiques, comme les personnes employeuses (identification erronée des rôles et des responsabilités). Les artistes-interprètes pensaient que le chorégraphe était leur employeur.

Un comité peu formé et outillé pour faire face à ces situations d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité, ainsi que la porosité des sphères privée et professionnelle, notamment entre la direction artistique et les membres du comité, ont participé à rendre les interventions particulièrement délicates.

Le fait que certain-es membres du comité soient proches de la direction entrave souvent la prise de mesures, notamment en cas de soupçon d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité, comme d'atteinte avérée.

Quel rôle ont joué les entités subventionnantes ?

Le suivi de la compagnie a été, par période, problématique et chaotique : des changements d'administrateurs ou d'administratrices qui ont généré des pertes de pratiques, de connaissances, avec plusieurs épisodes de crise au sein de l'administration de la compagnie.

Avec les compagnies conventionnées, les relations des entités subventionnantes se font généralement avec la direction artistique et avec l'administration, rarement avec les membres d'un comité, c'est-à-dire les personnes employeuses. Dans un contexte où la convention est signée avec le chorégraphe, il se pose un problème majeur en termes de risque de collusion des pouvoirs.

En 2015, comme nous l'avons mentionné, il y a eu de fortes tensions entre les responsables de l'administration de la compagnie et le chorégraphe. Ces personnes se sont retrouvées démunies et se sont tournées vers les collectivités publiques. À ce moment, il y aurait eu un suivi plus resserré par certaines des entités subventionnantes.

À plusieurs reprises, il y a eu des départs. Mais personne n'aurait vraiment témoigné en partant. Au niveau financier, plusieurs inquiétudes sont relevées par les collectivités publiques : le directeur artistique avait souvent besoin de davantage de moyens financiers mais, en cas d'excédent, rechignait à le restituer. Il pouvait également changer de comportement d'une séance à l'autre, se montrer charmant et rassurant, il a monté une nouvelle équipe, il a pris conscience de la nécessité de déléguer.

Conclusion

Différentes dimensions apparues lors de ces auditions révèlent d'importants dysfonctionnements qui ont permis à des situations de violences sexistes et sexuelles – notamment de harcèlement sexuel – d'exister et de perdurer. Tout d'abord les conditions de travail, générant l'épuisement des corps et le brouillage des limites entre l'acceptable et l'inacceptable, ont été un terreau favorable à ce que des abus de pouvoir et des atteintes graves à l'intégrité personnelle et à la personnalité surviennent : abus sexuel, harcèlement sexuel et agissements hostiles. Par ailleurs, la terminologie employée pour parler du chorégraphe, ainsi que de sa relation aux femmes, auraient pu mettre la puce à l'oreille du comité, ayant la responsabilité, dans ce cas de figure, de recueillir davantage de faits et d'informations. Composé de bénévoles, le comité n'a pas su, ni pu intervenir. Quant aux collectivités publiques subventionnantes, deux ancien-nes employé-es les auraient alertées, au moment de leur départ, tant sur le rapport problématique que le chorégraphe entretenait avec certaines artistes-interprètes, que sur les aspects financiers. Les collectivités disent n'avoir jamais été averties.

c. Volet II – État des lieux des dispositifs de prévention et d'intervention

Le volet II est consacré à un état des lieux des dispositifs existants en matière de lutte et de prévention contre le harcèlement sexuel et les autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité au travail, dans le domaine des arts de la scène (danse et théâtre) et au sein de certaines entités subventionnées par la Ville et/ou le canton de Genève et/ou la Ville de Meyrin.

Cet état des lieux se base d'une part sur nos échanges avec les différentes personnes et structures auditionnées – entités subventionnées dans le domaine culturel, institutions culturelles, institutions formatrices, collectivités publiques subventionnantes, structures métier et collectifs militants – et sur certains documents auxquels nous avons pu avoir accès,

à savoir certaines directives, chartes ou affiches relatives à la protection de la personnalité dans le milieu des arts de la scène. 59 auditions ont été réalisées pour le volet II (cf. annexes a, b et c). Parmi celles-ci, 36 ont été réalisées avec un total de 61 représentant-es de 34 entités subventionnées, de manière soit individuelle soit groupée. Les 23 auditions restantes, impliquant au total 28 personnes, ont eu lieu avec des représentant-es d'institutions culturelles (4), d'institutions formatrices (3), de collectivités publiques subventionnantes (9), de structures métier (5) et de collectifs militants (2).

Les thématiques abordées lors des auditions (cf. annexe d) concernaient principalement les facteurs de risque d'atteinte perçus dans le milieu, les moyens de prévention et d'intervention en matière d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité à mettre en place, ainsi que les potentiels obstacles ou freins relatifs à la mise sur pied de ces dispositifs.

Il n'existe encore quasiment pas de données sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité dans le milieu culturel. Selon l'enquête menée par l'association ScèneSuisse sur le harcèlement sexuel dans les professions du spectacle, dont les résultats ont été publiés en 2020 en allemand, 79 % des participant-es à l'enquête ont été victimes d'une agression sexuelle au cours des 24 derniers mois, tout groupe d'âge et de sexe confondus. Au total, 577 cas ont été mentionnés, cela concerne 400 femmes et 177 hommes.¹⁴

Méconnaissance importante des devoirs de personnes employeuses

Il convient d'emblée de faire le constat que, comme dans d'autres milieux professionnels, les obligations légales (cf. annexe f) revenant aux personnes employeuses en matière de protection des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité restent largement inconnues dans le milieu des arts de la scène, bien qu'il existe divers niveaux de conscience selon les individus et/ou les entités.

C'est particulièrement le cas dans le milieu des associations, où le comité n'est pas clairement identifié comme la personne employeuse, que ce soit par les membres du comité lui-même ou par les personnes de l'équipe.

Une importante méconnaissance des rôles et des responsabilités des personnes employeuses apparaît à tous les niveaux :

- Du côté des personnes employeuses elles-mêmes ; pour certaines, elles ne mesurent pas entièrement leurs devoirs envers les personnes qu'elles emploient ;
- Du côté des directions artistiques et/ou administratives, la tendance à se présenter/être vu-e comme la personne employeuse par les équipes et par les collectivités publiques subventionnantes ;
- Du côté des collectivités publiques subventionnantes, la générale non prise en compte des comités dans leur rôle d'employeurs, dans la mesure où les échanges n'ont souvent lieu qu'avec la direction artistique et l'administration ;

¹⁴ Source : <https://scenesuisse.ch/services-fr/harcelement-moral-et-harcelement-sexuel/>, consultée le 26 août 2022.

- Du côté des artistes-interprètes, comme évoqué, la plupart ne savent pas clairement qui sont les personnes employées et n'ont pas conscience des dispositifs de prévention et d'intervention qui devraient exister.

Cette méconnaissance en termes de rôles et responsabilités occasionne, dans les situations problématiques, une tendance à reporter sur d'autres la responsabilité d'intervenir. Cette tendance est constatée à tous les niveaux, y compris au sein des collectivités publiques subventionnantes qui, sans se substituer aux personnes employées, ont la responsabilité d'adopter un positionnement clair face au harcèlement psychologique et/ou sexuel et d'intervenir en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité suspectée ou avérée.

Carence importante de dispositifs de prévention et d'intervention

La méconnaissance des devoirs des personnes employées s'illustre particulièrement dans le fait que la majorité des entités auditionnées ne disposent pas, à ce jour, de dispositif de prévention et d'intervention relatif aux atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, que ce soit sous la forme d'une directive interne, d'un dispositif de personne de confiance, ou de sensibilisations et formations relatives à ces questions pour le personnel. De manière globale, ces enjeux ne sont guère pris en compte.

Outre la méconnaissance de leurs devoirs par les personnes employées, d'autres facteurs peuvent évidemment expliquer la carence de dispositifs de prévention et d'intervention au sein des entités du domaine des arts de la scène, tels que les coûts que cela engendrerait pour les petites structures (majoritaires), le manque de temps à disposition en lien avec la charge de travail et l'accent mis sur la création, ou encore le souci de ne pas mettre en place un dispositif qui serait « alibi », au sens qu'il ne permettrait pas une réelle prévention et intervention. Ainsi, les compagnies qui ont mis sur pied des mesures, que ce soit sous la forme d'un règlement interne, d'une clause dans les contrats de travail, d'un dispositif de personne de confiance ou de formations/sensibilisations, font figure d'exception.

La situation est un peu différente au sein des théâtres et des institutions, où nous avons constaté davantage de dispositifs de prévention et d'intervention (directives, clause dans les contrats, dispositifs de personne de confiance, sensibilisations/formations, chartes affichées dans certains lieux). Certaines structures ont été pionnières en la matière, et d'autres ont pu bénéficier du soutien précieux d'associations professionnelles, qui ont organisé des moments d'échanges dédiés à la prévention des situations de harcèlement et de discrimination et aux dispositifs à mettre en place.

Soutiens et dispositifs proposés par les structures métiers et les associations professionnelles

La Fédération romande des arts de la scène (FRAS)¹⁵ a organisé en 2018 deux demi-journées de formation sur le harcèlement sexuel et le mobbing dans le cadre du travail, puis mis à disposition des théâtres membres un modèle de charte¹⁶ (cf. annexe h), dont plusieurs se sont inspirés pour faire leur propre directive interne. Depuis le 15 mars 2021, la FRAS

¹⁵ Créée en 2017, la FRAS regroupe les deux associations de théâtres professionnels romands : L'Union des Théâtres Romands (UTR) et le Pool de Théâtres Romands (Pool).

¹⁶ Avec l'autorisation de la Comédie de Genève, qui a élaboré ce document.

propose également un dispositif de personne de confiance externe à toute personne employée par les théâtres membres, quel que soit son taux d'activité, y compris les stagiaires et les apprenti-es.

Les Rencontres professionnelles de danses (RP Danses) ont organisé des rencontres dédiées à la thématique depuis 2018. En septembre 2021, elles ont également pris position sur la thématique des abus psychologiques, physiques et sexuels dans la danse, en réaffirmant leur tolérance zéro face à ces comportements. Elles travaillent à l'élaboration d'un modèle de directive et souhaitent pouvoir proposer prochainement des formations et sensibilisations aux artistes-interprètes, d'une part, ainsi qu'aux enseignant-es du CFC Danse (CFP Arts).

Sur le canton de Vaud, l'Association Vaudoise de Danse Contemporaine (AVDC)¹⁷ s'est intéressée aux questions du bien-être et de la protection de la personnalité au travail depuis plusieurs années. Ainsi, elle a organisé en janvier 2020 une table-ronde afin d'inviter le milieu de la danse et plus largement des arts de la scène à se rassembler autour d'une réflexion commune sur ces sujets. L'AVDC a ensuite mandaté trois personnes pour imaginer un modèle de fonctionnement qui pourrait clarifier le positionnement des autorités à ce sujet. Ce document a été transmis aux deux services de la culture du canton de Vaud et de Lausanne fin 2020 (cf. annexe g). L'AVDC propose également un service de personne de confiance externe pour les compagnies de danse du canton (et non pas exclusivement pour ses membres). Elle a également réalisé un flyer d'information¹⁸ qui s'adresse aussi bien aux collaboratrices et collaborateurs qu'aux responsables de projet.

Quant aux dispositifs de personne de confiance, en-dehors des quelques exceptions évoquées, ceux-ci font encore défaut au niveau romand. C'est à la suite de ce constat que le projet pilote Safe spaces culture a été créée en novembre 2021, à l'initiative du Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS). Cette cellule ressource est prévue pour l'ensemble des indépendant-es de la culture Suisse romande, ainsi que pour les salarié-es qui n'auraient pas accès à un dispositif de personne de confiance via leur employeur. Le mandat a été confié à la Clinique du Travail et consiste à offrir un espace d'écoute, de soutien et d'orientation, en toute confidentialité, aux personnes qui vivent une difficulté ou une situation de souffrance au travail. Toutefois en l'absence de mandat des personnes employeuses, la cellule ne peut pas intervenir auprès d'elles, contrairement au périmètre d'intervention des personnes de confiance. Cette cellule ressource est à ce jour essentielle, du fait du peu de dispositifs de personne de confiance existants dans le domaine. Toutefois, il faudrait imaginer une forme de pérennisation de cette structure, au-delà de cette phase pilote. C'est une réponse pragmatique à la situation actuelle, mais l'obligation légale n'est toujours pas respectée. En effet, l'objectif reste que les différentes entités puissent avoir à terme un dispositif de personne de confiance, comme le préconise d'ailleurs le projet. Par ailleurs, plusieurs personnes nous ont fait part d'une communication sur la cellule pouvant porter à confusion, dans la mesure où elles ne l'identifiaient pas clairement comme indépendante du SSRS. Le

¹⁷ Fondée en 1986, cette association professionnelle est basée à l'Arsenic – Centre d'art scénique contemporain à Lausanne.

¹⁸ Disponible à l'adresse : <https://www.avdc.ch/wp-content/uploads/2021/11/avdc-personne-de-confiance.pdf>.

fait que sur le site du SSRS la Clinique du Travail ne soit pas mentionnée comme étant la mandataire participe peut-être de cette incompréhension. En mars 2022, seules 7 personnes avaient fait appel à cette cellule, en lien peut-être avec une méconnaissance de la structure¹⁹.

Plusieurs structures ont également développé des possibilités de pouvoir témoigner, anonymement ou non, de situations d'abus ou de harcèlement vécues dans le cadre du travail. Comme mentionné en introduction, c'est principalement le mouvement Arts_Sainement²⁰ qui a cherché à développer des modalités alternatives, dans un contexte d'omerta, permettant aux personnes de pouvoir témoigner de situations de harcèlement ou d'abus vécues, que ce soit au sein de la compagnie ou plus largement dans le monde des arts de la scène. Dans le cadre du présent mandat, Arts_Sainement a créé un modèle de formulaire pour inciter d'avantage d'artistes-interprètes ayant collaboré avec la compagnie à témoigner. Le SSRS a également mis en place la possibilité de pouvoir témoigner par courriel, de manière anonyme ou non, en cas de situation difficile vécue sur le lieu de travail, notamment du harcèlement ou du mobbing. Enfin, l'organisation professionnelle ScèneSuisse a créé une plateforme de signalement anonyme des agressions sexuelles²¹.

Au niveau des organisations professionnelles, des outils ont été développés pour soutenir les professionnel-les, tel que le *Code de déontologie – Politiques sur les comportements inappropriés, l'intimidation et le harcèlement sexuel dans le milieu du travail*²² de ScèneSuisse et le *Code de conduite*²³ de Danse Suisse pour les professeur-es de danse. Concernant ce dernier document, la partie concernant la protection des élèves (5) et plus particulièrement l'interdiction des abus (5.3) est jugée particulièrement congrue par certaines personnes que nous avons auditionnées.

Ces démarches et discussions en cours, à différents niveaux d'aboutissement, ne sont pas encore systématiques à l'ensemble du milieu des arts de la scène. Il existe un écart, en partie générationnel, entre des institutions ou des personnes qui tendent à reproduire un système qu'elles ont-elles-même vécu et qui les a menées à le justifier en partie, et d'autres qui questionnent ces normes et représentations dominantes et se mobilisent pour assainir les conditions de travail.

¹⁹ Source : <https://www.rts.ch/info/regions/12957482-peu-de-succes-pour-la-cellule-romande-contre-le-harcelement-dans-la-culture.html>, consultée le 25 août 2022.

²⁰ Ce mouvement regroupe des artiste-x-s indépendant-e-x-s de Suisse Romande luttant contre tous types d'abus de pouvoir, de discrimination, de harcèlement et d'agissements hostiles dans le domaine des arts vivants suisses. Il a été créé en 2020, sur l'initiative des trois personnes ayant été mandatées par l'AVDC pour travailler sur la notion de « bien-être au travail ». Un manifeste (cf. annexe g) peut être signé en ligne.

²¹ Disponible à l'adresse : <https://scenesuisse.ch/services-fr/harcelement-moral-et-harcelement-sexuel/plateforme-de-signalement-anonyme-des-agressions-sexuelles/>.

²² Disponible à l'adresse : https://szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/10/Scene_CH_CodedeDeontologie_2021_A65_F_download.pdf.

²³ Disponible à l'adresse : <https://karmarun-res.cloudinary.com/image/upload/v1634220281/dansesuisse/wtt8vrvwpdvnygbo0sq.pdf>.

Méconnaissance des artistes-interprètes de leurs droits et manque de communication

Un autre constat préoccupant concerne la méconnaissance qu'ont une partie importante des artistes-interprètes de leurs droits, aussi bien en termes de conditions de travail que de protection de la santé et de l'intégrité personnelle. Les personnes ne se souviennent pas que ces dimensions aient été abordées dans leur parcours de formation et remarquent que c'est récemment que cela a commencé à changer, avec les nouvelles volées d'étudiant-es issu-es de la Manufacture – Haute école des arts de la scène.

Les artistes-interprètes indiquent également ne pas savoir vers qui se tourner en cas de problème. Comme déjà vu, les personnes employeuses ne sont souvent pas correctement identifiées, ou alors elles sont fréquemment perçues comme étant davantage du côté de la direction. Les artistes-interprètes ont de la peine à identifier les personnes ressources, qu'elles soient internes ou externes. Peu de personnes ont ainsi fait référence au Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS), ou à la cellule ressource Safe spaces culture. Ensuite, la culture du silence et de l'omerta, favorisée par la concurrence généralisée, la précarité des contrats, une forme de banalisation de certains comportements et la non-intervention lors de situations problématiques, ainsi que les doutes quant à l'issue d'une intervention externe, restent très présents et rendent inimaginable le fait d'envisager se confier à des personnes ressources, quand bien même elles seraient identifiées. Les échanges se font de ce fait majoritairement entre pair-es, ce qui permet de trouver une forme de soutien et de solidarité, tout en ne permettant ni une réelle dénonciation des situations de harcèlement et d'atteinte, ni l'intervention requise. Il est également fréquent que la parole ne circule pas même entre artistes-interprètes, dans un souci de pouvoir continuer à appartenir au groupe.

Les personnes auditionnées ont fréquemment fait référence à un manque de transparence dans la communication de la part des directions artistiques et/ou administratives, notamment autour des conditions de travail. Elles constatent un manque d'espaces d'échange relatifs à cette dimension, de même que sur la possibilité de pouvoir exprimer certaines limites.

Collectivités publiques subventionnantes

Du côté des collectivités publiques, on constate un décalage important entre la prise en compte des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité pour leur propre personnel, qui s'illustre par la mise sur pied de différentes mesures et dispositifs²⁴, et la prise de conscience que le milieu de la culture est également concerné par ces atteintes.

C'est surtout à la suite du mouvement #MeToo et aux différents scandales médiatiques que des mesures de lutte et de prévention contre le harcèlement sexuel dans le monde de la culture sont prises par les collectivités publiques. Une clause spécifique au harcèlement

²⁴ Le groupe de confiance du canton de Genève a été créé en 2007. Il est à présent également accessible au personnel de la Ville de Genève. La Ville de Genève a un règlement relatif à la protection de la personnalité depuis 2018. La Ville de Meyrin a mis en place un dispositif interne en 2021. Le e-learning faisant partie du kit de prévention du harcèlement sexuel au travail élaboré par la Conférence suisse des délégué-es à l'égalité a été utilisé pour sensibiliser le personnel de la Ville et du canton de Genève. Des formations complémentaires sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité ont été données aux ressources humaines de l'État de Genève.

sexuel au travail a ainsi été ajoutée dans les conventions de subventionnement de la Ville de Genève, de la Ville de Meyrin et du canton de Genève depuis 2019.

La Ville de Genève et le canton de Genève ont également initié différentes mesures en termes de lutte et de prévention contre le harcèlement sexuel, telles que des séances d'informations en collaboration avec le Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS) à l'intention des professionnel-les de la culture, et le soutien financier à des tables rondes sur la thématique du harcèlement dans le cadre du Festival Les Créatives.

La Ville de Genève et le canton de Genève ont par ailleurs soutenu, sur la thématique du harcèlement, le lancement du projet pilote de la cellule ressource Safe spaces culture. De plus, depuis le mois de mars 2022, les demandes de subventions pour un projet culturel à la Ville de Genève sont conditionnées à la mise en place de certaines mesures²⁵ :

- Le suivi d'une formation : les responsables de projet (responsables administratif-ves et artistiques de la structure) doivent suivre et/ou attester avoir suivi une formation sur la prévention contre le harcèlement au travail ;
- La signature d'une charte²⁶ : les responsables de projet (responsables administratif-ves et artistiques de la structure) doivent prendre connaissance, signer et renvoyer la Charte contre le harcèlement sexuel des entités subventionnées par la Ville de Genève dans le domaine de la culture ;
- La diffusion d'un kit de prévention du harcèlement sexuel au travail : les responsables de projet (responsables administratif-ves et artistiques de la structure) doivent transmettre à l'ensemble de leurs employé-es la *Fiche 3 - Membres du personnel*²⁷ du kit de prévention du harcèlement sexuel au travail.

Ces différentes mesures sont des étapes importantes. Nous reviendrons sur les mesures complémentaires à prendre par les collectivités publiques subventionnantes dans la partie relative aux recommandations.

Institutions formatrices

En ce qui concerne les institutions formatrices, la situation est également en train d'évoluer et des mesures se mettent en place. Toutefois, nous avons constaté un manque de dispositifs de prévention et d'intervention, ainsi qu'une prise en compte longtemps insuffisante d'un certain nombre d'enjeux qui apparaissent actuellement essentiels. En effet, il existe des carences importantes, tant dans la perspective de préparer les nouvelles générations d'artistes-interprètes aux réalités de ce secteur professionnel, que dans celle de questionner certaines évidences et anciens modèles relatifs au domaine de l'art.

Au sein d'un lieu de formation à Genève, notamment du temps de la collaboration avec le directeur artistique de la compagnie, certaines mesures prises ont permis que les élèves ne soient jamais seul-es avec les chorégraphes invité-es, d'abord en demandant à l'assistant-e

²⁵ Source : <https://www.geneve.ch/fr/public/acteurs-actrices-culturel/prevention-contre-harcelement-sexuel>, consultée le 4 août 2022.

²⁶ <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2022-03/Charte-contre-harcelement-entites-subventionnees-ville-geneve.pdf>.

²⁷ <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2022-03/Kit-prevention-harcelement-ville-geneve.pdf>.

du chorégraphe d'être toujours présent-e, puis avec l'engagement d'une répétitrice en 2010, qui a été présente pour les collaborations futures. L'institution ne dispose pas encore d'une directive interne ni de dispositif de personne de confiance pour les élèves, mais ces démarches sont en cours. Une sensibilisation sur la protection de la personnalité, le mobbing et le harcèlement sexuel a été donnée aux membres de cette institution début 2022. Un questionnaire est en cours sur le fait d'ajouter des clauses dans le contrat des intervenant-es dans un souci de protection des élèves, par exemple sur le fait de ne pas entrer en contact avec les élèves en-dehors des heures de cours. Les employé-es de l'École de danse de Genève et du Ballet Junior ont accès à un dispositif de personne de confiance, comme le personnel des autres écoles de danse et de musique faisant partie de la Confédération des écoles genevois de musique, rythmique Jaques-Dalcroze, danse et théâtre (CEGM). Le Code de conduite de Danse Suisse est distribué à l'ensemble des professeur-es.

La Manufacture – Haute école des arts de la scène a développé un dispositif de prévention et différentes mesures, mises en exergue par plusieurs personnes auditionnées. Une directive interne (cf. annexe h) a été rédigée et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Des cours spécifiques ont également été intégrés dans le cursus des étudiant-es du Bachelor en danse contemporaine.

III. Recommandations

Il convient à présent d'esquisser des recommandations aux mandant-es sur la base des constats faits dans l'analyse précédente, à savoir un manque de conscience des devoirs relevant des personnes employeuses et une carence importante de dispositifs de prévention et d'intervention relatifs aux atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité. Ces recommandations reposent sur notre expertise professionnelle, enrichie et affinée par les nombreux échanges qui ont eu lieu avec les différentes parties prenantes du milieu des arts de la scène (cf. annexe e, qui expose les dimensions relatives aux recommandations qui ont été évoquées lors des auditions). Elles visent à développer et optimiser les dispositifs de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité au travail dans le domaine des arts de la scène.

Selon nous, dans une perspective de réelle appropriation des recommandations, celles-ci devraient être reprises et ajustées par les premières personnes concernées, afin que de réels changements aient lieu, comme c'est d'ailleurs déjà le cas sous la forme de délibérations collectives ou de groupes de travail.

Par ailleurs, face à l'analyse des dysfonctionnements et au constat de la nécessité de développer des dispositifs de prévention, un des écueils à éviter est l'absence de changements tangibles, ce qui conduirait à une démobilité et à un sentiment d'impuissance d'une partie importante des protagonistes de ce milieu.

a) Recommandations relatives au droit du travail

Nous commençons par des recommandations qui concernent l'ensemble des milieux professionnels et ne sont pas spécifiques au secteur des arts de la scène. Elles proviennent des dispositions légales relatives à la protection de la santé au travail, dont fait partie l'intégrité personnelle.

Les personnes employeuses ont un devoir de protection de la santé physique et psychique de leurs employé-es et doivent prendre des mesures en ce sens. Elles ont une obligation de moyens, et non de résultats. Du fait que même les meilleurs dispositifs de prévention ne permettront pas d'éviter complètement ces situations, les personnes employeuses ont également le devoir d'intervenir lorsque des situations problématiques surviennent. Il est donc essentiel de prendre en compte ces deux volets que sont la prévention et l'intervention.

Du côté de la prévention, les devoirs relatifs aux personnes employeuses sont précisés dans les commentaires du SECO relatifs à l'annexe de l'article 2 de l'OLT 3. Les personnes employeuses sont tenues de prendre des mesures afin de prévenir tout risque d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel) dans l'organisation. Parmi les mesures importantes de cette annexe figurent :

- Une déclaration de principe interdisant les discriminations, la violence et le harcèlement, qui figure généralement dans le règlement ;
- L'élaboration d'un règlement qui prévoit la procédure à suivre, la désignation d'une personne interne et/ou externe à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser et les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs-trices ;

- Une information sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel).

Concernant le règlement, le personnel devrait être impliqué dans son élaboration. Par ailleurs, il doit préciser très clairement les propos, comportements et attitudes inacceptables, avec des exemples adaptés au contexte professionnel, ainsi que les différentes sanctions prévues. Idéalement, le règlement prévoit également des mesures de réparation vis-à-vis de la cible/victime. Il est essentiel que ce règlement soit bien connu des employé-es et soit toujours à jour (par exemple, il peut être joint au contrat d'embauche, et l'information sur les personnes ressources peut être affichée sur le lieu de travail).

Concernant l'information sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, elle doit être faite auprès de l'ensemble du personnel d'une structure donnée et peut prendre la forme de séances de sensibilisation ou de formation. En termes de contenu, les séances abordent les définitions des différentes atteintes, les bases légales et les personnes ressources à qui s'adresser en tant que cible/victime ou témoin d'une situation problématique. Pour les personnes employeuses, la direction et les personnes ayant des responsabilités hiérarchiques, l'information doit préciser quelles sont leurs responsabilités légales.

Depuis l'arrêt du Tribunal fédéral du 9 mai 2012 (cf. annexe h), toute structure employeuse, quelle que soit sa taille, est tenue de désigner une personne de confiance, ou peut se le voir imposer.

Concernant le choix de la personne de confiance, qui peut se faire à l'interne, à l'externe ou de manière hybride, différentes dimensions sont à prendre en compte. Le choix d'un dispositif interne a le mérite de souvent susciter une plus grande confiance et les personnes ont une connaissance de l'organisation et de son fonctionnement. Les dispositifs externes ont généralement une indépendance plus claire et leur neutralité et confidentialité est plus facilement admise dans l'organisation (Desmarais et Agassiz, 2016). Dans tous les cas, les personnes de confiance doivent pouvoir garantir la confidentialité des entretiens. Si le choix se fait à l'interne, il est essentiel que les personnes n'aient pas de charge d'encadrement ni de rapport hiérarchique avec les personnes employées, sans quoi elles ne pourraient pas garantir cette confidentialité, du fait de leur devoir d'intervention. Dans les faits, un dispositif de personne de confiance à l'interne ne semble adéquat que pour les très grandes organisations, dans la mesure où la confidentialité, l'impartialité et l'indépendance peuvent alors être garanties. Les plus petites structures devraient opter pour un dispositif de personne de confiance externe²⁸.

Le périmètre du mandat de personne de confiance doit être clair pour tout le monde. Il est important de préciser le cahier des charges et le type d'accompagnement proposé (accueil, écoute, conseil, orientation vers des ressources spécifiques, recommandation d'une enquête interne). Si la situation le permet et que la personne le demande, la personne de confiance peut également orienter vers des médiateurs-trices certifié-es. En effet, la combinaison des rôles de personne de confiance et de médiateur ou médiatrice peut créer de la confusion

²⁸ Le SECO recommande pour les organisations de moins de 1000 personnes que le choix de la personne de confiance se fasse à l'externe, pour les organisations entre 6000 et 1000 personnes que le dispositif soit externe ou hybride, et pour les organisations de plus de 6000 personnes que le dispositif soit interne (source : Desmarais et Agassiz, 2016, p. 41).

pour les personnes qui consultent, voire se révéler problématique en termes de posture professionnelle. Nous ne la recommandons pas. Dans tous les cas, les personnes de confiance ne peuvent pas mener d'enquêtes. Elles n'ont pas non plus de pouvoir décisionnel.

Une dernière mesure de prévention à laquelle porter attention concerne la clarté – ou la clarification – des différents cahiers des charges et des rôles et des responsabilités qui y sont associées²⁹. Lorsque les tâches sont clairement réparties et les domaines d'activités concrètement définis, cela contribue à favoriser une bonne collaboration et à réduire les risques de tensions et de conflits.

Au-delà de ces mesures de prévention, les personnes employées ont un devoir d'intervention lorsque des situations d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité surviennent ou sont soupçonnées. Selon la situation, des échanges avec les différentes personnes concernées – la cible/victime, la ou les personnes mises en cause, les éventuel-les témoins – peuvent déjà permettre d'établir les faits et de prendre des mesures, à savoir reposer le cadre très clairement, en s'appuyant sur le règlement interne, puis décider des éventuelles sanctions à mettre en place, en fonction des faits survenus. Toutefois, dans d'autres situations, il sera nécessaire de faire appel à des enquêteurs ou enquêtrices externes afin de pouvoir établir les faits. L'enquête interne étant un processus coûteux et qui pèse sur une équipe, il est recommandé de n'y avoir recours que lorsque les faits ne peuvent être établis autrement. Par ailleurs, les enquêtes internes ne permettent pas systématiquement d'établir les faits, même dans des situations où une atteinte a bien eu lieu, souvent par manque de preuves.

Tout propos, comportement ou attitude contraire au cadre posé par la directive interne nécessite une intervention et une sanction, définie en fonction du degré de gravité des actes et des conséquences subies par la cible/victime.

Les personnes employées ont également le devoir de s'assurer que les cibles/victimes d'une atteinte ne soient pas désavantagées du fait d'avoir subi, voire dénoncé, cette situation. Bien qu'il ne soit pas imposé par la loi de prévoir des mesures de réparation pour la cible/victime, il est recommandé de le faire, dans la mesure où une forme de reconnaissance du préjudice vécu peut souvent influencer positivement le processus de reconstruction en tant que cible/victime.

b) Recommandations spécifiques au milieu des arts de la scène

Nous allons à présent esquisser les recommandations qui concernent plus spécifiquement le milieu de la danse et du théâtre. Nous commençons par des recommandations générales, avant de détailler les rôles et responsabilités et les mesures à prendre, en fonction d'où l'on se situe. Il est en effet essentiel de clarifier ces dimensions à tous les niveaux, pour permettre une responsabilisation collective et qui tienne compte de la diversité des entités et des fonctionnements.

Dans nos recommandations, nous avons pris le parti d'éviter des recommandations qui risqueraient d'augmenter des contrôles superflus. Il s'agit en effet de s'assurer que des dispositifs de prévention et d'intervention existent ou sont mis en place, non pas d'induire l'idée que ces situations d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité seraient à « traquer » au quotidien.

²⁹ Les modèles de cahiers des charges sont très variés, selon les secteurs d'activité.

En préambule et d'après notre pratique, il nous semble essentiel que les dispositifs de prévention et les directives ciblent l'ensemble des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, pas juste l'une d'entre elle, même si certaines campagnes de prévention peuvent cerner plus spécifiquement l'une ou l'autre de ces atteintes³⁰. Nous constatons actuellement une tendance – lors de demandes d'audit, de formation, comme de rédaction de directive interne – à évincer ce qui relève du harcèlement psychologique ou mobbing, quand bien même les conséquences sur les personnes ciblées peuvent être dramatiques. Par ailleurs, comme mentionné en introduction, les deux formes de harcèlement, sexuel ou psychologique, peuvent dans certains cas se cumuler, ou dériver l'une de l'autre.

Recommandations générales

Bien que la préoccupation de réfléchir et d'agir en vue d'une meilleure prévention et intervention face aux situations d'atteinte soit bien vivante dans le milieu des arts de la scène, comme l'attestent les diverses démarches et discussions évoquées, il est important de continuer les efforts en ce sens, car une disparité persiste entre des personnes et entités qui se mobilisent, se questionnent, et une tendance à vouloir faire du cas de la compagnie une exception, occultant les différentes formes d'abus de pouvoir et d'atteinte qui se produisent dans le milieu.

Nos quatre recommandations principales à l'intention des collectivités publiques subventionnantes, à mettre en place de manière systématique, sont les suivantes :

- Adopter un positionnement de tolérance zéro face au harcèlement sexuel, au harcèlement psychologique et aux autres formes d'atteinte (discrimination et violence), et l'exprimer clairement. Il s'agit d'une dimension essentielle pour encourager les personnes à dénoncer ces situations et lutter contre les mécanismes de silenciation ;
- Appuyer la mise sur pied de dispositifs de prévention et d'intervention relatifs au harcèlement sexuel et aux autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité, sur les trois axes suivants :
 - Faire en sorte que chaque personne travaillant ou étudiant dans le milieu des arts de la scène, qu'elle soit salariée, indépendante, stagiaire, apprentie ou bénévole, et quel que soit son taux d'activité, ait accès à un dispositif de personne de confiance externe ; dans le contexte des arts de la scène romand, qui est un petit milieu, nous ne recommandons pas de dispositif de personne de confiance interne ou hybride ;
 - S'assurer qu'il existe une directive interne de protection de la personnalité dans tous les lieux et entités du monde des arts de la scène, contenant toutes les dimensions requises, déjà évoquées dans les précédentes recommandations liées au droit du travail ;
 - Oeuvrer pour que l'ensemble des acteurs et actrices culturelles aient accès à une sensibilisation sur la thématique des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité avec, pour les personnes employeuses et les personnes

³⁰ Le harcèlement sexuel ayant longtemps été passé sous silence, il a été essentiel de pouvoir avoir des mesures et des campagnes de prévention spécifiques.

ayant un poste à responsabilité, un accent mis sur leurs obligations légales en termes de protection de la santé de leurs employé-es.

- Conditionner l'octroi et/ou le renouvellement des subventions et aides financières au respect de l'intégrité personnelle et de la personnalité et avoir une attention à cette dimension dans le suivi de l'allocation des aides financières et subventions.
- Soutenir l'ensemble des parties prenantes du milieu des arts de la scène dans la mise sur pied et le développement de mesures de prévention et d'intervention, en particulier les membres des comités bénévoles, ainsi que les associations professionnelles, les faïtières et les syndicats.

En ce qui concerne plus globalement la réflexion et la mise sur pied de dispositifs de prévention et d'intervention, il s'agit de favoriser des dispositifs dont on puisse se saisir, qui soit connus par tous et toutes et qui permettent de trouver de réelles alternatives ou de désamorcer des situations. Pour ce faire, une prise en compte de la diversité des structures qui composent le domaine des arts de la scène, de leurs réalités et limites spécifiques, est essentiel. Un soutien doit être offert aux plus petites structures, qui manquent de ressources humaines et financières, afin que l'ensemble des personnes collaborant avec elles puissent également bénéficier de mesures de prévention.

Comme vu dans l'analyse, l'identification correcte des personnes employeuses, par l'ensemble des employé-es, n'est à ce jour pas du tout évidente. Dans une structure de type associative avec un comité, c'est ce dernier qui a cette responsabilité légale. C'est une réalité souvent ignorée dans le milieu associatif en général, que l'on retrouve dans le milieu des arts de la scène.

Lors de l'identification et de la communication des personnes ressources internes et/ou externes (membres des comités ou des conseils de fondation, direction et personnes ayant des responsabilités hiérarchiques, personnes de confiance externes, ...), il est essentiel de clarifier les dimensions relatives à la confidentialité. Il doit être précisé à tout le monde quelles personnes peuvent garantir une confidentialité totale et lesquelles ont un devoir d'intervention, tout en devant respecter un devoir de réserve. Toute personne employeuse ou ayant des responsabilités hiérarchiques a le devoir d'intervenir et ne peut donc pas garantir la confidentialité. Si les personnes qui cherchent une orientation ne veulent pas aller plus loin, elles doivent pouvoir choisir à qui s'adresser, en ayant conscience de ces éléments.

Pour pouvoir mettre fin au sentiment d'impunité, il est également nécessaire que les personnes employeuses prennent des sanctions vis-à-vis des auteurs-trices. Lorsque des situations sont relayées et que rien n'est fait – ou alors que les mesures prises ne sont pas communiquées pour des raisons de protection de la personnalité de la personne mise en cause –, cela contribue à sceller la parole lorsque d'autres situations surviennent.

Il est essentiel de s'appuyer sur les professionnel-les du milieu, les associations professionnelles et les faïtières, qui ont développé une expertise, des recommandations et des outils. De nombreuses ressources sont déjà à disposition pour accompagner les différentes entités et structures à mettre en place des dispositifs de prévention, de même que pour renseigner les artistes-interprètes sur leurs droits relatifs aux conditions de travail. Nous en avons listé un certain nombre dans les annexes (cf. annexe i).

Clarification des rôles et responsabilités et mesures à prendre

- *Collectivités publiques (autorités politiques et services culturels)*

Les autorités politiques ont le devoir d'agir et de prendre les mesures nécessaires pour lutter contre les différentes formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique et harcèlement sexuel) dans le milieu de la culture.

Différentes recommandations³¹ relatives à cette thématique ont déjà été faites aux autorités des cantons de Vaud et de Genève et de la Ville de Genève. Il s'agit globalement de continuer à s'engager à ce niveau. Concrètement, il s'agirait pour les autorités, en collaboration avec les associations professionnelles et les premières personnes concernées, de :

- Conditionner l'octroi ou le renouvellement de subventions ou d'aides financières au respect de l'intégrité personnelle et de la personnalité, comme cela a déjà été demandé pour d'autres thématiques³², en définissant concrètement ces conditions ;
- Contribuer à mettre sur pied des mesures pour protéger et soutenir les personnes cibles/victimes d'une atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité dans le milieu de la culture, en appuyant la mise en place de dispositifs de personne de confiance externe ;
- Contrôler le respect des conditions d'octroi d'aides financières ou de subventions et reconsidérer l'octroi d'une aide financière ou d'une subvention lorsque les conditions ne sont pas respectées ;
- Soutenir le développement de sensibilisations et de formations par des organismes spécialisés sur ces enjeux, destinées à l'ensemble des acteurs et actrices culturelles ;
- Évaluer l'ampleur du phénomène du harcèlement sexuel et des autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité via des enquêtes ponctuelles.

De même, dans le cadre du projet de refonte de la politique culturelle cantonale, qui a été mise en consultation publique entre le 22 mars et le 22 mai 2022, il est essentiel d'inclure un article relatif à la protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité, et plus largement d'oeuvrer pour créer des conditions de travail respectueuses de l'intégrité physique et psychique des artistes-interprètes et de toutes les parties prenantes à la formation, la production et la diffusion.

En ce sens, il nous paraît important de considérer :

- Les facteurs qui contribuent à rendre l'environnement de travail propice à des situations d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité et à des abus de pouvoir ;

³¹ Contenues dans les documents suivants (cf. annexe g) : « Quel positionnement des autorités face au phénomène de harcèlement dans les arts vivants ? Propositions et réflexions » et Motion 2780 « Pour la mise en place d'outils permettant une lutte efficace contre les agressions, le harcèlement et les discriminations dans les domaines des arts, de la culture et des sports ».

³² Par exemple celle de l'égalité, avec le Projet de loi 12288, du 12 mars 2018, modifiant la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), qui demande que l'octroi des indemnités et des aides financières réponde aux principes de la légalité, de l'opportunité, de la subsidiarité et de l'égalité.

- Les problématiques identifiées et les recommandations de l'étude³³ menée sur mandat de la Conférence des chef-fes de service et délégué-es aux affaires culturelles (CDAC) de Suisse romande et Corodis ;
- Les modalités de subventionnement, en vue de continuer l'effort de diminution de la précarité et de la dépendance vis-à-vis des entités subventionnantes et d'améliorer les conditions de travail ;
- Les constats et recommandations développées par les Créatives dans le *Carnet Rose pour l'égalité de genre dans la Culture* ;
- L'expertise des premières personnes concernées et des associations professionnelles, notamment la *Réponse d'Action Intermittence à la Consultation publique relative aux lignes directrices pour une politique culturelle à Genève*³⁴, datée du 19 mai 2022.

Sans se substituer aux personnes employeuses, les collectivités publiques subventionnantes ont le devoir de poser un cadre très clair relatif à la protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité dans le milieu des arts de la scène, d'aider, si nécessaire, les structures à le suivre et de se donner les moyens de vérifier son application. Plus spécifiquement, il leur revient de :

- Se positionner de manière très claire vis-à-vis des situations de harcèlement sexuel et des autres atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité ; un exemple de demande de positionnement figure en annexe (cf. annexe g) ;
- Vérifier le respect des conditions d'octroi des subventions et des aides financières qui ont été déterminées, aux différentes étapes que sont la demande de subvention, l'octroi de la subvention, le suivi et enfin le bilan de la subvention octroyée.

Il est nécessaire de prendre en compte, de manière systématique, les différentes formes d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité : discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel. La prévention de l'ensemble de ces atteintes, et pas uniquement du harcèlement sexuel, est essentielle si l'on souhaite créer des conditions de travail respectueuses de la santé physique et psychique de l'ensemble des artistes-interprètes et de toutes les parties prenantes du milieu. Nous recommandons donc d'inclure les différentes formes d'atteinte aussi bien dans la rédaction de chartes que lors de l'ajout de conditions à l'octroi des aides financières et de clauses dans les contrats.

Un point devrait être ajouté au rapport annuel, ainsi que dans les entretiens de suivi, concernant les mesures de prévention mises en place, les éventuelles situations problématiques survenues, et le cas échéant le traitement qui en a été fait. Lors des points de situation et des bilans avec les entités subventionnées, il serait important, particulièrement en cas d'alerte, d'aborder les dimensions financières et humaines ainsi que les conditions de travail (salaires, cotisations sociales, contrats de travail, temps prévu pour les répétitions, locaux de travail et de répétition, répartition des pouvoirs au sein de l'entité, etc.). Idéalement, il serait également utile d'associer le comité à ces échanges.

Jusqu'à présent en l'absence de plainte formelle, les collectivités publiques ou entités subventionnantes ne pouvaient pas intervenir. Lorsque certains faits sont relayés, ou en cas de soupçons importants, il serait nécessaire qu'elles puissent interpeller les personnes

³³ Rota, M. (2002). *Le système des arts de la scène de Suisse romande – Une contribution à l'espace culturel romand*.

³⁴ Cf. Bibliographie.

employeuses, c'est-à-dire les membres des comités ou des conseils de fondation, afin que des mesures soient prises, soit en prévention, soit pour établir les faits, soit en réparation. Du fait que les membres des comités peuvent se retrouver dépassé-es face à une situation qui se détériore, il est important de pouvoir les soutenir dans ces différentes démarches (par exemple, avoir accès à des personnes ressources en matière de souffrance et de harcèlement au travail et à des référent-es au sein des collectivités publiques).

En termes de dispositif de personne de confiance externe, il est essentiel que les collectivités publiques financent un dispositif de personne de confiance externe pour les petites structures et les artistes-interprètes (ou indépendants). Différentes manières de procéder peuvent être envisagées :

- Désigner un seul dispositif qui serait commun à l'ensemble des structures disposant de moins de moyens financiers et des artistes-interprètes, afin de mutualiser les compétences ; c'est le modèle qui existe actuellement avec la cellule ressource Safe spaces culture, à la différence près que l'organisme serait autorisé à intervenir auprès de la personne employeuse (si la personne qui consulte le souhaite et lève la confidentialité) ;
- Proposer aux structures et artistes-interprètes de choisir un dispositif parmi un nombre restreint d'organismes, définis au préalable ;
- Laisser le libre-choix du dispositif de personne de confiance externe, ce qui nécessiterait toutefois de définir des conditions à respecter par la structure (par exemple le non-cumul des rôles de personne de confiance externe et de médiation, le respect d'une confidentialité totale, la connaissance du milieu des arts de la scène, le fait de pouvoir dispenser des formations et sensibilisations).

Afin de garantir la confidentialité et de permettre plus de confiance vis-à-vis du dispositif, il serait essentiel, quelle que soit la formule retenue, que la facturation des consultations soient faites auprès d'une association professionnelle ou d'une faïtière, bien que le financement provienne des collectivités publiques. Contrairement à une crainte répandue lors de la mise en place d'un dispositif de personne de confiance, cela ne crée pas un appel d'air. Il est estimé au niveau national que seul 1 à 3% des employé-es y font recours (ce qui n'est pas à interpréter comme une absence de situations problématiques, mais plutôt à un manque de confiance, de communication, voire à une identification déficiente du dispositif).

Le soutien des collectivités publiques aux compagnies et aux artistes-interprètes devrait également prendre la forme d'un soutien à la mise sur pied de directives internes – par exemple en fournissant un modèle et en répondant aux éventuelles questions –, ainsi que dans l'organisation de sensibilisations et de formations³⁵ pour les personnes n'y ayant pas accès par ailleurs.

Concernant les institutions, il conviendrait de s'assurer qu'elles ont également pris des mesures et qu'elles disposent d'une directive interne, d'un dispositif de personne de confiance externe, ainsi que de mesures d'information systématique et de sensibilisation/formation pour le personnel et toute personne collaborant sur des projets.

³⁵ Le SECO recommande que celles-ci aient lieu sur le temps de travail. Pour le personnel d'encadrement, 4 à 6 heures de formation sont recommandées, pour le personnel, 2 heures.

Ce rôle de soutien des collectivités publiques subventionnantes nous semble essentiel également auprès des associations professionnelles et faïtières, qui font un travail important sur le terrain, souvent bénévolement, pour permettre une amélioration des conditions de travail et une meilleure défense de l'intégrité physique et psychique des artistes-interprètes. Il s'agit de relais essentiels des réalités et préoccupations qui traversent le milieu des arts de la scène. La possibilité de pouvoir témoigner anonymement nous semble également intéressante à soutenir, tel que le modèle de témoignage développé par Arts_Sainement, qui permet, au moyen de mots-clés, de prendre en compte les différents types de situations problématiques et de transformer des rumeurs en informations et en sujets.

Une demande d'une partie des personnes auditionnées porte sur la reconnaissance, par les collectivités publiques, de leur part de responsabilité. Ont notamment été mentionnées des excuses publiques et des formes de réparation symbolique.

- *Personnes employeuses (membres des comités ou des conseils de fondation)*

Les personnes employeuses sont tenues par la loi de faire respecter la protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle des membres de l'équipe, comme du comité ou du conseil de fondation. En conséquence, elles ne doivent tolérer aucune discrimination, violence et harcèlement, ni par ses membres, ni par les employé-e-s, ni par les partenaires ou client-es ou toute autre personne en contact avec l'association ou l'institution. Le fait d'intervenir lors des situations conflictuelles et de ne pas laisser les contextes de travail se détériorer est une forme de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

En cas d'alerte ou de soupçon d'atteinte, les personnes employeuses ont le devoir de recueillir davantage de faits et d'informations. Le fait d'avoir un positionnement de tolérance zéro, dans le sens de se préoccuper de toute allégation, n'empêche pas de se donner le temps et les moyens d'évaluer la situation, ni d'adapter les mesures prises selon les situations. Il s'agit de porter attention aux signaux faibles et forts, de prendre toute alerte au sérieux en écoutant les personnes qui dénoncent des situations, et de chercher à obtenir plus d'informations pour pouvoir établir les faits (en recourant, si nécessaire, à une enquête interne). Idéalement, les personnes employeuses devraient prévoir des mesures de réparation pour les cibles/victimes. Elles doivent en tout cas empêcher toute forme de représailles si une personne dénonce une atteinte.

Les personnes employeuses ont donc le devoir de mettre en place un dispositif de prévention et d'intervention, incluant une directive interne, un dispositif de personne de confiance externe et l'information et la sensibilisation des employé-es et de toute personne qui collabore avec l'association ou l'institution.

Les structures ne pouvant à elles seules financer ces différentes mesures doivent soit pouvoir y avoir accès via l'action et le financement des collectivités publiques subventionnantes, soit pouvoir bénéficier d'un soutien financier spécifique pour les mettre elles-mêmes en place.

L'un des enjeux, dans le monde associatif, repose sur le fait que les comités employeurs sont constitués de personnes bénévoles qui sont souvent peu formées et outillées pour faire face à des situations d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité, lorsqu'elles se produisent.

La richesse du tissu associatif est une dimension à préserver et, dans des contextes de crise, ces personnes employeuses se retrouvent très rapidement démunies. Il est essentiel de pouvoir à la fois former ces personnes et les soutenir en cas de difficulté, pour éviter de décourager les futur-es membres.

Il serait donc essentiel de mettre sur pied :

- Des formations sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité et sur leurs devoirs et responsabilités en tant que personnes employeuses, en tenant compte des spécificités de ce milieu ;
- Des appuis, rapides et sérieux, pour que les comités sachent à qui s'adresser en cas de besoin et puissent être soutenus quand ils sont confrontés à une difficulté (par exemple, avoir accès à des personnes ressources en matière de souffrance et de harcèlement au travail et à des référent-es au sein des collectivités publiques) ;
- Des modèles de directives internes, afin de pouvoir accompagner les comités dans l'élaboration de leur propre directive, en collaboration avec l'équipe.

Une autre dimension fréquente dans les associations concerne la porosité des sphères privées et professionnelles, notamment entre la direction artistique et les membres du comité, qui rendent les interventions particulièrement délicates quand elles s'avèrent nécessaires. La dénonciation de situations problématiques devient presque impossible. En effet, comment alerter une personne du comité qui est proche de la direction artistique ? Par ailleurs, il est fréquent que les membres des comités qui sont proches de la direction prennent de fait partie pour cette dernière. Il est donc central, pour pouvoir faciliter la parole et permettre une égalité de traitement et une impartialité, de veiller à réduire ces porosités lors de la constitution de comités (en évitant notamment les liens affectifs forts entre les un-es et les autres).

De manière générale, la question des personnes employeuses – c'est-à-dire des comités dans ce contexte – soulève la question centrale des modes de gouvernance. Il serait important d'avoir une attention, en tant que membre d'un comité, sur la répartition des pouvoirs et les processus décisionnels. Il est recommandé que les membres des comités veillent au non-cumul des différentes casquettes, pour éviter la concentration des pouvoirs, et promeuvent au contraire la séparation de la direction artistique et administrative, de même que des autres fonctions centrales de diffusion, de programmation ou de communication lorsqu'elles existent.

- *Membres de la direction et de l'administration, porteur-ses de projet*

En tant que personnes ayant une responsabilité hiérarchique, les membres de la direction et de l'administration ont un rôle particulier à jouer dans la prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, et dans l'intervention lors de situations problématiques. Ils ou elles ont également un devoir d'exemplarité vis-à-vis des membres de leur équipe et de toute personne collaborant sur un projet.

Il est donc essentiel de pouvoir être au fait de ses devoirs et responsabilités, d'où l'importance de pouvoir bénéficier d'une formation spécifique sur les possibilités d'identification et d'intervention lorsque l'on est face à une situation d'atteinte ou à un soupçon d'atteinte.

Les membres de la direction et de l'administration et les porteur-ses de projet doivent s'assurer qu'un dispositif est à disposition des membres de l'équipe et le communiquer systématiquement. La directive interne devrait être annexée au contrat de travail et remise à toute personne collaborant sur un projet. Lors d'alerte ou de constat d'une situation problématique, le personnel d'encadrement a un devoir tout particulier d'intervenir ou au moins de relayer la situation, dans la mesure où il est fréquemment présent sur place, à l'inverse des personnes employeuses.

Afin d'éviter une trop grande collusion des pouvoirs, pouvant générer des situations d'abus, il est recommandé de favoriser autant que faire se peut une séparation des pouvoirs entre les dimensions financière et administrative et la dimension artistique des entités, et des processus décisionnels collaboratifs.

- *Personnes sous mandat, collaborateurs-trices, bénévoles et stagiaires*

Il est essentiel que les personnes employé-es ou engagées par projet, de même que les personnes stagiaires et les bénévoles puissent bénéficier d'une sensibilisation sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, qu'elles aient une directive interne à laquelle se référer et qu'elles sachent à qui s'adresser en cas de problème, aussi bien à l'interne (membres du comité ou du conseil de fondation, personnes avec une responsabilité hiérarchique) qu'à l'externe (personne de confiance, syndicat, collectivité publique, collectifs militants).

Les personnes employées ou bénévoles peuvent par ailleurs contribuer à ce que l'environnement de travail soit exempt de discrimination, de violence et de harcèlement, en adoptant une conduite conforme aux principes de la directive interne de l'association ou de l'institution. Elles ont un devoir moral d'intervenir en étant témoin d'une situation, par exemple en soutenant la cible/victime ou, si la personne le souhaite, en alertant les membres de la direction, de l'administration, ou du comité/du conseil de fondation. Évidemment, il peut s'avérer extrêmement difficile d'oser dénoncer une situation, surtout dans un contexte de grande concurrence et de précarité, ou lorsque les personnes ayant un comportement problématique occupent des positions de pouvoir et sont reconnues dans le milieu. Là encore, le fait d'avoir suivi une sensibilisation peut permettre de savoir comment réagir en tant que témoin, sur le moment ou suite à une situation problématique, ou de savoir où aller chercher un soutien.

Un autre enjeu important concerne le fait d'être en mesure de bien connaître ses droits en tant qu'artistes-interprètes, ou quel que soit la fonction que l'on occupe dans le domaine. Il s'agirait de communiquer davantage sur ces dimensions, de même que sur les différentes ressources à disposition, notamment lors des cursus de formation, pour que les élèves soient outillé-es et informé-es.

En plus du travail fait par le syndicat, il serait également utile de pouvoir bénéficier de permanences administratives et juridiques gratuites, pour être conseillé-e lorsqu'on souhaite déposer un projet, créer une structure, se renseigner sur ses droits en tant qu'artiste-interprète ou professionnel-le dans le domaine des arts de la scène, ou sur ses devoirs et responsabilités en tant que porteur-se de projet.

- *Lieux de programmation et d'accueil (théâtres, festivals)*

En plus de remplir soi-même les différents éléments évoqués ci-dessus pour les personnes employeuses (avoir une directive interne, un dispositif de personne de confiance externe et proposer des sensibilisations/formations à l'ensemble du personnel sous contrat et bénévole), les lieux de programmation et d'accueil ont un devoir de poser un cadre très clair et de le communiquer aux troupes et compagnies en résidence ou en collaboration temporaire avec le lieu (directive interne, sensibilisation, information)

Les compagnies et troupes doivent s'engager à respecter le cadre posé, et le communiquer systématiquement à l'ensemble des personnes impliquée dans une création ou un projet.

- *Institutions formatrices*

Les institutions formatrices ont le devoir de préparer les nouvelles générations d'artistes-interprètes, en les outillant le mieux possible aux différentes dimensions et réalités des professions visées, également en abordant les dimensions relatives aux conditions de travail, comme aux atteintes, dans le cursus de formation.

En tant que personnes employeuses, elles ont les mêmes devoirs que ceux qui ont été évoqués plus haut vis-à-vis de leurs employé-es et doivent prévoir des mesures de prévention et d'intervention (directive interne, dispositif de personne de confiance, information au personnel). En ce qui concerne les élèves et étudiant-es, elles ont également le devoir de les protéger dans le cadre de leur parcours de formation. Dans les lieux de formation, les rapports d'autorité, de dépendance et de hiérarchie peuvent créer un climat favorable au harcèlement sexuel et aux autres formes d'abus de pouvoir.

Pour une personne mineure en formation, la loi sur le travail (LTr) et son ordonnance 5 (OLT 5) interdisent à son employeur de la faire travailler dans des conditions qui peuvent nuire à sa santé, à sa formation ou à son développement physique ou psychique, ce qui est le cas du harcèlement sexuel. De nombreuses lois cantonales obligent les directions d'école à dénoncer à la justice les cas les plus graves. Dans le cas où la personne mineure fait un apprentissage en école professionnelle, la Loi sur l'Égalité entre femmes et hommes (LEg), qui sanctionne le harcèlement sexuel au travail, ne s'applique pas. Cependant, les dispositions générales du droit, (notamment l'art. 28 du Code Civil qui sanctionne les atteintes illicites à la personnalité) trouveront application. C'est pour cette raison que l'école doit veiller au bien-être des élèves et il revient à la Direction de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et les autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

Pour une personne majeure en formation, il n'existe en Suisse aucune protection légale contre le harcèlement sexuel dans les établissements de formation. La Loi sur l'Égalité (LEg) ne couvre que les relations de travail salariées ; cependant, les dispositions générales du droit trouveront application (notamment l'art. 28 du Code Civil qui sanctionne les atteintes illicites à la personnalité), de même que les dispositions de la Loi sur la Formation Professionnelle (LFPr).

Différentes mesures de prévention et de formation commencent à être mises sur pied par les directions d'établissement et les autorités compétentes. Le *Code de conduite – Registre professionnel des professeur-es de danse de Danse Suisse* constitue une référence pour les enseignant-es de danse en Suisse. Bien qu'il s'agisse d'un document précieux, la partie

relative à la protection des élèves devrait être davantage développée. Du côté de l'enseignement du théâtre, l'élaboration d'un document similaire reste à notre connaissance à établir.

Conclusion

Il est essentiel que les collectivités publiques subventionnantes puissent soutenir plus particulièrement les structures et les artistes-interprètes qui en auraient besoin, pour que chacun-e puisse disposer de ces différents dispositifs de prévention et d'intervention. La question du soutien à apporter aux membres des comités employeurs est également centrale.

Plus globalement, il s'agit de travailler sur les facteurs de risque pouvant être diminués, afin que les conditions de travail dans le milieu des arts de la scène soient plus saines et moins favorables à l'apparition, et surtout à l'installation dans la durée, de situations problématiques.

Évidemment, l'ensemble de ces mesures et des actions à mettre en place par les collectivités publiques sont à discuter et à affiner, en collaboration avec les associations professionnelles, les faïtières, le syndicat et les représentant-es de l'ensemble des parties prenantes.

c) Principales recommandations destinées aux collectivités publiques

Thématiques	Recommandations	Mesures proposées
<p><i>1. Poser un cadre de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel et des autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité au travail dans le milieu culturel genevois</i></p>		
<p>1.a. Cadre de tolérance zéro</p>	<p>Prendre et exprimer clairement un positionnement de tolérance zéro face au harcèlement sexuel, au harcèlement psychologique et aux autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination et violence) dans le milieu de la culture.</p>	<p>Inclure un article relatif à la protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité dans la politique culturelle cantonale.</p> <p>Rédiger et communiquer un positionnement public.</p>
<p><i>2. Offrir un soutien financier et administratif aux structures (lieux de travail) et aux professionnel-les qui manquent de ressources pour mettre sur pied des dispositifs de prévention et d'intervention relatifs au harcèlement sexuel et aux autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité</i></p>		
<p>2.a. Directives internes</p>	<p>Inciter et accompagner les structures qui manquent de ressources financières et humaines à disposer d'une directive interne, définissant clairement l'engagement pris par le lieu de travail, les comportements inacceptables, les personnes ressources à l'interne et à l'externe, les sanctions prévues vis-à-vis de l'auteur-trice de l'atteinte et les mesures de réparation vis-à-vis de la cible/victime.</p>	<p>Mettre à disposition des modèles de directive interne, afin de pouvoir accompagner les associations dans l'élaboration de leur propre directive, en collaboration avec l'équipe.</p> <p>Désigner des personnes référentes au sein des services culturels.</p>
<p>2.b. Dispositifs de personne de confiance externe</p>	<p>S'assurer que l'ensemble des parties prenantes du milieu des arts de la scène aient accès à un dispositif de personne de confiance externe, pour pouvoir bénéficier d'une écoute d'un conseil et d'une orientation lorsqu'elles vivent une situation de souffrance au travail ou ont le sentiment de vivre une situation d'atteinte à l'intégrité personnel et à la personnalité</p>	<p>Définir la modalité retenue pour les structures ou professionnel-les sans dispositifs et avec moins de moyens financiers (dispositif commun, choix parmi une liste d'organismes sélectionnés, ou libre-choix en ayant déterminer des critères en amont).</p> <p>Prendre en charge les factures des consultations pour les structures et professionnel-les n'ayant pas les moyens financiers suffisants.</p>

		Organiser la facturation des consultations via une association professionnelle ou une faïtière, de manière à garantir une entière confidentialité.
2.c. Sensibilisations et formations	<p>Ouvrer pour que l'ensemble des parties prenantes du milieu des arts de la scène puissent avoir accès à des sensibilisations et formations sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité.</p> <p>Les personnes employeuses, notamment les comités bénévoles des associations, doivent être informées sur leur devoirs et responsabilités spécifiques en lien avec la protection de l'intégrité personnelle et connaître les mesures de prévention et les moyens d'intervention à mettre en place dans leur structure.</p> <p>Ouvrer pour que l'ensemble des acteurs et actrices culturelles aient accès à une sensibilisation sur la thématique des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, avec pour les personnes employeuses et les personnes ayant un poste à responsabilité un accent mis sur leurs obligations légales en termes de protection de la santé de leurs employé-es.</p>	Soutenir et financer le développement de sensibilisations et de formations par des organismes spécialisés sur ces enjeux, destinées à l'ensemble des acteurs et actrices culturelles (qui n'y auraient pas accès par ailleurs).
<p><i>3. Conditionner l'octroi et/ou le renouvellement des subventions et aides financières au respect de l'intégrité personnelle et de la personnalité et avoir une attention à cette dimension dans le suivi de l'allocation des aides financières et subventions</i></p>		
3.a. Conditions d'octroi	<p>Conditionner l'octroi ou le renouvellement de subventions ou d'aides financières au respect de l'intégrité personnelle et de la personnalité.</p> <p>Vérifier le respect des conditions</p>	<p>Établir une charte relative aux atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité.</p> <p>Ajouter une clause relative aux atteintes dans les conventions de</p>

	<p>d'octroi qui ont été déterminées, aux différentes étapes que sont la demande de subvention, l'octroi de la subvention, le suivi et enfin le bilan de la subvention octroyée.</p> <p>Reconsidérer l'octroi d'une aide financière ou d'une subvention lorsque les conditions ne sont pas respectées.</p>	<p>subventionnement.</p> <p>Définir concrètement les conditions d'octroi, par exemple la signature de la charte, le suivi d'une formation, l'existence d'un dispositif de prévention et d'intervention (incluant une directive interne, un dispositif de personne de confiance externe, l'information à toutes les personnes collaborant sur le projet et la sensibilisation ou la formation de ces personnes).</p>
3.b. Entretiens de suivi et de bilan	<p>Avoir une attention sur les dimensions financières, humaines et aux conditions de travail.</p> <p>Ajouter un point relatif aux mesures de prévention mises en place, aux éventuelles situations problématiques relayées, et le cas échéant au traitement qui en a été fait.</p> <p>Dans la mesure du possible, inclure le comité aux échanges et points de suivi.</p>	<p>Les dimensions suivantes devraient notamment être prises en considération, plus particulièrement en cas d'alerte : salaires, cotisations sociales, contrats de travail, temps prévu pour les répétitions, locaux de travail et de répétition, prise en charge des blessures, gouvernance et répartition des pouvoirs.</p>
<p><i>4. Soutenir les autres parties prenantes dans la mise sur pied et le développement de mesures de prévention et d'intervention</i></p>		
4.a. Soutien des institutions	<p>Soutenir les institutions qui le nécessitent à mettre sur pied un dispositif de prévention et d'intervention (directive interne, dispositif de personne de confiance externe, information et sensibilisation/formation du personnel et de toute personne collaborant sur un projet).</p>	<p>Mettre à disposition des modèles de directive interne, afin de pouvoir accompagner les institutions dans l'élaboration de leur propre directive, en collaboration avec l'équipe.</p>
4.b. Soutien des comités bénévoles	<p>Proposer des formations aux membres des comités bénévoles</p> <p>Alerter les comités lorsque des faits sont relayés, ou en cas d'alerte ou de soupçon d'atteinte, afin que des mesures puissent être prises.</p>	<p>Désigner des personnes référentes au sein des services culturels.</p> <p>Constituer une liste de personnes ressources en matière de souffrance et de harcèlement au travail, à disposition des</p>

	<p>Proposer un appui aux comités qui le nécessitent dans les situations difficiles.</p> <p>Appuyer financièrement la mise sur pied de mesures (médiation, enquête interne, ...) pour les structures qui le nécessitent.</p>	<p>membres des comités.</p>
<p>4.c. Soutien des associations professionnelles, des faïtières et du syndicat</p>	<p>Visibiliser et soutenir leur travail, notamment en aidant à l'organisation et au financement de mesures de prévention.</p>	<p>Appuyer la mise sur pied de sensibilisations et de formations sur les atteintes pour l'ensemble du milieu</p> <p>Appuyer la mise sur pied de permanences juridiques et administratives gratuites (droit du travail, aide à la création d'une association, soutien en cas de situations problématiques).</p> <p>Appuyer l'organisation de rencontres pour échanger sur ces thématiques.</p>

IV. Annexes

a. Tableau de l'ensemble des auditions menées

Volet	Nombre d'auditions	Fonction
Volet I	19	9 ancien-nes employé-e-s (artistes-interprètes)
		4 ancien-nes membres du comité ou de l'association
		6 ancien-nes administrateur-trices
Volets I et II	23	4 avec des institutions culturelles
		3 avec des institutions formatrices
		9 avec les collectivités publiques subventionnantes
		5 avec les structures métier
		2 avec des collectifs militants
Volet II (entités subventionnées)	36	Membres de la direction artistique et/ou de la direction administrative et financière et/ou administrateur-trices et/ou membres des comités
Total	78	

b. Tableau nominatif des auditions menées conjointement pour les volets I et II

Institutions culturelles	Association pour la danse contemporaine (ADC)	Anne Davier Claude Ratzé	Directrice Ancien directeur, directeur du festival La Bâtie
	Théâtre Forum Meyrin	Anne Brüscheweiler Mathieu Menghini	Directrice Ancien directeur
Institutions formatrices	Ballet Junior de Genève	Patrice Delay Sean Wood	Co-directeur Co-directeur
	CFC Danse – CFP Arts	Caroline de Cornières	Enseignante
	La Manufacture – Haute école des arts de la scène	Richard Afonso	Coordinateur de la filière Bachelor Danse
Collectivités publiques subventionnantes	Ville de Meyrin	Nathalie Leuenberger Axel Roduit Dominique Remy	Conseillère administrative Ancien chef du service culturel Ancienne cheffe du service culturelle
	Ville de Genève	Sami Kanaan Virginie Keller Coré Cathoud	Conseiller administratif Ancienne cheffe du Service culturel Conseillère culturelle en charge de la danse et du théâtre
	Canton de Genève	Thierry Apothéloz Joëlle Comé Cléa Rédalié Thylane Pfister	Conseiller d'État Ancienne directrice du service cantonal de la culture Cheffe du secteur culture Conseillère culturelle en charge de la danse
Structures métier	Rencontres Professionnelles de Danses (RP Danses)	Barbara Yvelin Elinor Radeff	Secrétaire générale Membre du comité
	Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS)	Anne Papilloud	Secrétaire générale
	Réseau Danse Suisse (RESO)	Boris Brüderlin	Directeur
	Fédération romande des arts de la scène (FRAS)	Thierry Luisier	Secrétaire général
	Safe Spaces Culture	Julie Zumbuehl	Responsable du Service PCE
Collectifs militants	Action intermittence	Fabienne Abramovich Pauline Steiner	Directrice Administratrice du FEEIG
	Arts-sainement	Claire Dessimoz Pauline Raineri	Meneuse de projet Meneuse de projet

c. Tableau nominatif des auditions menées pour le volet II

Entités subventionnées	Personnes auditionnées	Fonction
Cie Gilles Jobin	Gilles Jobin Gonzague Bochud	Chorégraphe Administrateur
Cie Neopost Foofwa	Foofwa d'Imobilité Alex Landa Aguirreche Michèle Pralong	Chorégraphe Artiste-interprète et administrateur Membre du comité
Cie 100% Acrylique	Evelyne Castellino Philippe Clerc	Directrice Administrateur
Cie La Ribot	Maria Ribot Aude Martino	Chorégraphe Production
Mad' moiselle MCH	Marie-Caroline Hominal Emilie Marron	Chorégraphe Administratrice
Cie Ioannis Mandafounis	Ioannis Mandafounis	Chorégraphe
Cie Melkprod & Tutu Production	Marco Berrettini Pauline Coppée	Chorégraphe Administratrice
Cie 7273	Laurence Yadi Nicolas Cantillon	Chorégraphe Chorégraphe
Festival Groove n'Move	Sébastien Boucher Kalima Hammond	Directeur artistique Administratrice
Association Danse Contemporaine (ADC)	Anne Davier Sami Etnacha	Directrice Administrateur
Nepsa	Frédéric Hohl Anthony Disner	Directeur Administrateur
Cie Confiture	Guiti Zabrizian	Administratrice
Cie Théâtre Spirale	Michèle Millner	Codirectrice
Cie L'Alakran	Oscar Gomez Mata Aymeric Demay Delphine Rosay	Metteur en scène Administrateur Chargée de production, de communication et de diffusion
Cie Utopia	Éric Devanbéry	Metteur en scène
Make Fun Productions	Antony Mettler	Coprodacteur
Studio d'action théâtrale	Gabriel Alvarez Laure Chapel	Metteur en scène Administratrice
New Helvetic Shakespeare Company	Eva Kiraly	Administratrice
Cie Super Trop Top	Dorian Rossel Delphine Lanza Daphné Bengoa	Metteur en scène Metteuse en scène Administratrice
Cie Yan Duyvendak - Association Dreams Come True	Yan Duyvendak Marine Magnin	Metteur en scène Administratrice
Autrement aujourd'hui	Jonathan Hanselmann	Responsable groupe théâtre et autres projets

Théâtre du Sentier	Claude Thébert	Porteur de projet
Cie La Fourmilière	Sarah Marcuse	Metteuse en scène
Comédie de Genève	Natacha Koutchoumov	Codirectrice
Théâtre de Poche	Mathieu Bertholet Veronica Byrde	Directeur Administratrice
Théâtre Saint-Gervais	Sandrine Kuster Anaïs Bouaouli	Directrice Administratrice
Théâtre du Grütli	Barbara Giongo	Codirectrice
Théâtre du Loup	Pauline Catry Margaux Genton	Administratrice
Théâtre Am Stram Gram	Joan Mompert Auréli Lagille	Directeur Directrice administrative et production
Théâtre des Marionnettes	Isabelle Matter	Directrice
La Parfumerie	Philippe Clerc	Administrateur
Théâtre de l'Usine	Hélène Mateev Léa Genoud Virginie Reymond	Co-responsable programmation, communication, presse et médiation culturelle Co-responsable programmation, communication, presse et médiation culturelle Responsable administration
Théâtre du Galpon	Nathalie Tacchella Gabriel Alvarez Sandra Gaspar	Codirectrice Codirecteur Présidente du comité
Théâtre de l'Orangerie	Andrea Novicov Maël Chalard Hoda Fody	Directeur Administrateur Membre du comité

d. Canevas d'entretien³⁶

- *Canevas utilisé pour les auditions du volet I*

Présentation du mandat, du déroulement de l'entretien, ainsi que du cadre par les mandataires.

- En quelques mots, quel a été votre parcours professionnel/quelle est votre activité aujourd'hui ?
- Depuis combien de temps étiez-vous dans cette troupe (parcours professionnel avant et après, participation continue ou occasionnelle) ?
- De manière générale, comment analysez-vous ce qui s'est passé ? Selon vous, qu'est-ce qui a permis que ces événements se produisent ?
- Selon vous, les subventionneurs-euses soupçonnaient-ielles quelque chose, au cours de ces années ? Si oui, à partir de quand ?
- Quelles ont été leurs réactions (après les premiers signaux) ?
- Selon vous, que faudrait-il faire pour de réelles mesures de prévention en termes de protection contre les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, pour prendre en compte la particularité du milieu, notamment la précarité des contrats et des statuts ? Quels seraient les obstacles à la mise sur pied d'un dispositif de prévention ?

Si la personne a été cible/victime ou témoin

- Durant votre carrière, avez-vous été cible/victime de propos ou de comportements inadéquats ? Avez-vous été témoin de propos ou de comportements inadéquats ?
- Dans ce contexte, quels sont les signaux que vous avez perçus (des signaux faibles - implicites, des signaux forts - explicites) ?
- Étiez-vous au courant de dispositif de protection (à l'intention du personnel administratif et des membres du comité) ?
- Parlez-nous des modalités de protection, des stratégies de résistance mises sur pied, en interne, pour protéger les danseuses-eurs ?
- Quand et comment avez-vous pris conscience de leur existence (signaux forts-signaux faibles) ?
- Comment pouvait-on en parler entre vous (à l'interne et plus largement dans le milieu) ?
- Saviez-vous auprès de qui s'adresser ?
- Que risquiez-vous si vous en parliez (en termes de contrat, de carrière, d'être blacklisté-e) ?
- Que feriez-vous si cela se reproduisait aujourd'hui ?

³⁶ Nous avons pris soin de partir des différentes perceptions des personnes et avons donc parfois formulé certaines questions de manière un peu différente et creusé davantage certaines thématiques.

- *Canevas utilisé pour les auditions conjointes des volets I et II*

Présentation du mandat, du déroulement de l'entretien, ainsi que du cadre par les mandataires.

- En quelques mots, quel a été votre parcours professionnel/quelle est votre activité aujourd'hui ?
- Percevez-vous les risques de discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ ou sexuel dans votre milieu ? A quels signaux les percevez-vous ?
- De manière générale, comment analysez-vous ce qui s'est passé dans la compagnie ? Selon vous, qu'est-ce qui a permis que ces événements se produisent ?
- Selon vous, les subventionneurs-euses soupçonnaient-ielles quelque chose, au cours de ces années ? Si oui, à partir de quand ?
- Quelles ont été leurs réactions (après les premiers signaux) ?
- Et vous, comment avez-vous réagi en apprenant cela ?
- Si une situation similaire à celle-ci venait à se reproduire, que feriez-vous aujourd'hui ?
- Selon vous, que faudrait-il faire pour de réelles mesures de prévention en termes de protection contre les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, pour prendre en compte la particularité du milieu, notamment la précarité des contrats et des statuts ? Quels seraient les obstacles à la mise en place d'un dispositif de prévention ?

Questions additionnelles pour les collectivités publiques subventionnantes

- A partir de quels moments les questions de protection contre les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité ont-elles été nommées dans les conventions ?
- Dernièrement, est-ce qu'il y a davantage de conditions pour obtenir certaines subventions ?
- Selon vous, comment peut-on expliquer une prise de conscience aussi tardive sur ces questions de harcèlement ?
- Les comptes ne peuvent-ils pas être un vecteur d'alerte (en termes de conditions de travail, de précarité, qui est un terrain fertile pour d'autres types d'abus) ?
- Au niveau de la compagnie, est-ce qu'il y avait des signes (notamment au niveau des comptes) ?
- Quel devrait être le rôle des entités subventionnantes ? Quelle est leur responsabilité ?

- *Canevas utilisé pour les auditions du volet II*

Présentation du mandat, du déroulement de l'entretien, ainsi que du cadre par les mandataires.

- En quelques mots, quel a été votre parcours professionnel/quelle est votre activité aujourd'hui ?
- Percevez-vous les risques de discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ ou sexuel dans votre milieu ? A quels signaux les percevez-vous ?
- Selon vous, existe-t-il des facteurs de risque spécifiques (le lien au corps/précarité du statut et des contrats, par exemple) ?
- Existe-t-il des stratégies de prévention/protection (des signaux faibles et des signaux forts), dans certaines situations à risque, ou envers certaines personnes potentiellement problématiques (des conseils que l'on donnerait par exemple) ?
- Durant votre carrière, avez-vous été cible/victime de propos ou de comportements inadéquats ? Avez-vous été témoin de propos ou de comportements inadéquats ?
- Existe-t-il, sur votre lieu de travail, un dispositif de prévention (directive interne, une personne de confiance interne et/ou externe, une personne vers qui s'adresser) ?
- Si c'est le cas, depuis quand ? A la suite d'un événement particulier ? A la demande des subventionneurs-euses ?
- Si vous étiez cible/victime ou témoin, sauriez-vous auprès de qui vous adresser (à l'interne, à l'externe) ?
- Selon vous, que faudrait-il faire pour de réelles mesures de prévention en termes de protection contre les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, pour prendre en compte la particularité du milieu, notamment la précarité des contrats et des statuts ? Quels seraient les obstacles à la mise sur pied d'un dispositif de prévention ?

e. Dimensions relatives aux recommandations évoquées lors des auditions

Dans la réflexion sur les recommandations, nous nous sommes appuyées sur différentes dimensions évoquées par les personnes auditionnées, à savoir :

- Les « facteurs de protection » permettant de diminuer les risques d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité – sachant qu'ils n'ont pas été nommés en tant que tels par les personnes auditionnées, mais qu'ils sont apparus en filigrane et en miroir des principaux facteurs de risque évoqués ;
- Les différentes mesures et dispositifs de prévention et d'intervention à mettre en place ;
- Les éventuels freins ou obstacles à la mise sur pied de dispositifs et de mesures de prévention et d'intervention ;
- Les divergences apparues concernant les moyens de prévention et d'intervention à mettre sur pied.

Les « facteurs de protection » sont de la responsabilité des personnes employeuses, nous les listons ci-dessous :

- La conscience de ses devoirs en tant que personne employeuse ;
- La nécessaire volonté et l'engagement à établir un cadre de travail correct, à prévenir les situations d'atteinte et à intervenir lorsqu'elles se produisent ;
- L'attention portée à la répartition des pouvoirs, pour éviter leur concentration entre les mains d'une seule personne, souvent la direction artistique ;
- Des conditions de travail correctes, à tous les niveaux (conditions salariales, locaux, hygiène, prise en charge des blessures, etc.) ;
- Des cahiers des charges ainsi que des rôles et des responsabilités clairement définis ;
- Une transparence sur les conditions de travail et des espaces de dialogue pour en discuter ;
- La mise sur pied d'un cadre de travail qui incite à pouvoir faire part de ses limites ;
- Idéalement, des temps de répétition plus longs, pour diminuer le stress et les tensions.

Du côté des employé-es, la connaissance de leurs droits est fondamentale.

Concernant les dispositifs et mesures de prévention à mettre en place, voici les principaux éléments qui ont été évoqués lors des auditions :

- La formation relative aux atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, afin de pouvoir mieux identifier ce qui se passe, pour l'ensemble du milieu des arts de la scène ;
- La sensibilisation, par les institutions formatrices, des nouvelles générations à ces dimensions, dans le but de les outiller pour qu'elles connaissent leurs droits et apprennent à poser des limites ;
- La désignation et la communication de personnes ressources (personnes de confiance interne et/ou externe, cellules ressources, permanences syndicales et juridiques, etc.) à consulter, avec comme enjeu central de pouvoir garantir la confidentialité ;
- L'allongement et la prise en compte dans les budgets du temps prévu pour les répétitions, afin de diminuer les tensions et le stress, qui sont des facteurs de risque ;

- La poursuite des discussions et mobilisations en cours dans le milieu culturel pour permettre une nécessaire remise en question de certaines manières de faire et de penser l'activité artistique.

En termes de potentiels obstacles et freins à la mise sur pied de dispositifs et de mesures de prévention, les dimensions suivantes sont apparues :

- Le manque de ressources humaines et financières, plus particulièrement dans les petites structures ;
- Le manque de temps à disposition dans un contexte où l'essentiel doit aller à la création de spectacles, notamment du fait du modèle de subventionnement qui va surtout pour le temps de production ;
- La concurrence généralisée et la précarité des conditions de travail, qui continuent à limiter les prises de parole, particulièrement chez les jeunes générations, par crainte d'être blacklisté-e.

Enfin, des divergences sont apparues au sujet des moyens de prévention et d'intervention à mettre en place, plus spécifiquement concernant le fait de créer des directives internes ou des chartes, ou d'ajouter des clauses dans les contrats :

- Certaines personnes considèrent cela comme un socle nécessaire, permettant ensuite de s'y référer ;
- Pour d'autres, ces mesures constituent un risque que des structures considèrent avoir fait le nécessaire et en restent là, que ces mesures servent d'alibi et qu'elles soient prises uniquement pour se donner bonne conscience. Ces personnes évoquent l'enjeu de pouvoir se donner les moyens de vérifier l'application des cadres posés et d'intervenir lorsqu'ils ne sont pas respectés ;
- Certaines personnes craignent un contrôle démesuré et la mise sur pied d'usines à gaz, alourdissant les conditions de travail au lieu de les améliorer et réduisant le temps dédié à la création artistique ;
- La crainte que ces mesures limitent le processus de création et la liberté artistique a également été évoquée.

Globalement, la nécessité de revoir le système actuel de l'économie culturelle est apparue. Certaines personnes et instances considèrent qu'il est nécessaire d'améliorer ce système, notamment la question du mode de subventionnement via des structures associatives. Une piste envisagée consisterait à créer une structure administrative spécialisée, qui accompagnerait plusieurs petites entités et permettrait à différent-es porteurs et porteuses de projet de ne pas devoir créer une association, tout en bénéficiant des compétences de personnes spécialisées, sous la forme de mutualisation de certaines ressources. D'autres considèrent qu'il est nécessaire d'abolir ce système qui, par son fonctionnement même, participe à la précarisation des conditions de travail (notamment en créant des comités « fictifs », en augmentant le travail bénévole, et en concentrant les pouvoirs dans les mains du porteur ou de la porteuse du projet).

f. Bases légales et définitions

Nous listons ci-dessous les définitions et les dispositions légales relatives aux atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité ainsi qu'aux devoirs des personnes employeuses concernant la protection de la santé et de la personnalité des employé-es.

- Les risques psychosociaux (RPS)

D'après le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) la définition des risques psychosociaux (RPS) est la suivante :

Les risques psychosociaux désignent des risques pour la santé comme le stress, le burn-out et les atteintes à l'intégrité personnelle. Ils sont dus à une conception et une organisation du travail insuffisantes ainsi qu'à un mauvais environnement social sur le lieu de travail.

Exemples de risques psychosociaux :

- *Risques psychosociaux engendrés par des sollicitations excessives : stress, burnout, monotonie*
 - *Risques psychosociaux engendrés par une atteinte à l'intégrité personnelle (p. ex. : mobbing, harcèlement sexuel)*
- Protection de la santé physique et psychique et de la personnalité des employé-es

Pour mémoire, une personne qui se sent cible/victime de harcèlement sexuel et/ou psychologique et qui souhaite entamer une procédure judiciaire a la possibilité de déposer une plainte contre la personne employeuse qui n'a pas été en mesure de la protéger (procédure civile auprès du tribunal des prud'hommes) et/ou une plainte pénale contre la personne mise en cause (procédure pénale).

L'article 6 alinéa 1 de la Loi fédérale sur le travail (LTr) stipule que :

Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

L'article 328 alinéa 1 du Code des obligations (CO) stipule que :

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

L'article 2 alinéa 1 de l'Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail (OLT 3) stipule que :

L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique.

Plus spécifiquement, le commentaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relatif à l'article 2 de l'OLT 3 stipule que :

La protection de la santé – physique et psychique – est un devoir commun des travailleurs et de l'employeur. La responsabilité de ce dernier couvre tous les facteurs liés au travail et influençant la santé. L'employeur a la responsabilité d'assurer que les travailleurs ne subissent aucune atteinte à leur santé physique et psychique au poste de travail. (...).

L'employeur doit prendre les dispositions pour garantir l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs, protection de leur personnalité incluse. Ce n'est pas seulement l'employeur qui doit remplir ces exigences, il doit également veiller à ce que l'intégrité personnelle soit respectée par tous les collaborateurs et, le cas échéant, par les clients de l'entreprise. Le harcèlement sexuel ou psychologique, la discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion, sont des exemples d'agressions de l'intégrité personnelle. (...).

Le commentaire du SECO relatif à l'annexe de l'article 2 OLT 3 donne par ailleurs des précisions relatives aux mesures de prévention, au règlement d'entreprise et à la description des tâches :

Mesures de prévention

L'employeur est tenu de prendre des mesures afin de prévenir tout risque de harcèlement sexuel, mobbing ou autre forme de discrimination dans l'entreprise. Parmi les mesures importantes figurent :

- *une déclaration de principe, selon laquelle l'entreprise ne tolère pas les atteintes à l'intégrité personnelle (harcèlement sexuel, mobbing et discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion). Une telle déclaration peut se révéler très efficace, car les formes de harcèlement sont souvent liées à des rapports peu clairs.*
- *une information aux travailleurs sur ce que signifient harcèlement sexuel, mobbing et discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion.*
- *définir et informer les travailleurs sur le procédé à suivre en cas de harcèlement sexuel, mobbing et discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion.*
- *information des travailleurs sur les sanctions prévues pour une personne qui est l'auteur avéré(e) de harcèlement sexuel, mobbing et discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion. Il est recommandé de mettre en place un processus par étapes, adapté à la situation. La détermination par écrit des différents degrés permet la transparence et engage les travailleurs. Les différents niveaux de sanction signalent aux auteurs potentiels comment l'entreprise juge les comportements déplacés. Cette mesure permet une prise de conscience. Il est cependant important que ces sanctions soient le cas échéant réellement appliquées.*
- *la désignation d'une personne de confiance à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser en cas de conflit pour des conseils et un soutien afin de trouver une solution au problème. Savoir vers qui se tourner augmente les chances qu'un problème ne soit pas simplement éludé et qu'une solution constructive soit trouvée. Il est important que cette personne de confiance dispose de la formation nécessaire pour cette tâche et qu'elle ait un rapport de confiance avec les personnes qui demandent son conseil (obligation de garder le secret, absence de lien hiérarchique).*

Règlement d'entreprise

Les points mentionnés ci-dessus peuvent figurer dans un règlement d'entreprise. Les travailleurs doivent être associés à la mise au point de ce document. Une telle implication du personnel, au demeurant exigée par la loi sur la participation, a pour mérite d'améliorer l'acceptation des règles fixées. Il est important que ce règlement soit bien connu des travailleurs et tenu en permanence à jour.

Des descriptions de tâches claires pour tous les travailleurs

Une répartition peu claire des tâches et des attributions favorise de manière générale les dépassements de compétences et peut ainsi mener à des tensions et des conflits psychosociaux. Des cahiers des charges soigneusement établis pour les collaborateurs, dans lesquels leurs domaines d'activités sont concrètement définis et clairement délimités, assurent la transparence et une bonne collaboration.

- Harcèlement sexuel et discrimination

Le message du Conseil fédéral concernant la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail) du 2 février 1994 (p. 177-178) stipule que :

L'employeur doit s'assurer qu'on n'en arrive pas à des harcèlements sexuels et, au cas où cela se produirait tout de même, il doit prendre des mesures appropriées pour résoudre le problème et pour éviter que la chose ne se répète. Un bon climat de travail constitue la meilleure prévention. D'autres facteurs importants sont une bonne information ainsi que la possibilité pour les personnes concernées de trouver conseil et soutien auprès d'une personne de confiance.

Les articles 3, 4 et 5 alinéa 3 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) stipulent que :

Art. 3 (Interdiction de discriminer) :

¹ *Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.*

² *L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.*

³ *Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.*

Art. 4 (Harcèlement sexuel ; discrimination) :

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5 (Droits des travailleurs) al. 3 :

Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience

commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

L'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale stipule que :

Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

- La violence au travail

La violence est une forme d'atteinte à l'intégrité de la personne. La loi sur le travail impose aux employeurs de prévoir des mesures pour la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs.

Les actes de violence se produisent en général dans les situations caractérisées par des tensions intenses et dans lesquelles des problèmes personnels sont en jeu.

En règle générale, on entend par violence « de l'extérieur » la violence physique ainsi que les vexations verbales et les menaces, proférées ou exercées par des personnes externes (p. ex. des clients) à l'encontre de travailleurs et mettant en danger leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. La violence peut également prendre un aspect raciste ou sexuel.

Les agissements agressifs ou violents se manifestent sous différentes formes :

- impolitesses - manque de respect vis-à-vis des autres ;
- violence physique ou verbale - intention de blesser quelqu'un ;
- agressions, agissements hostiles contre autrui - intention de faire du tort à autrui.

- Harcèlement psychologique

L'arrêt du Tribunal Fédéral ATF 2A.770/2006, 26 avril 2007, consid.4.3 stipule que :

Le harcèlement psychologique, appelé communément mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement (...) peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée.

L'arrêt du Tribunal Fédéral ATF 8C 41/2017, 21 décembre 2017, consid.3.6.2 stipule que :

Le seul fait que l'auteur présumé n'a pas fait montre d'un caractère sournois dans son comportement ne permet pas de conclure à l'absence de harcèlement. Il n'est pas exigé que l'auteur présumé agisse de manière dissimulée ou fasse preuve d'hypocrisie (...) Plus que l'intention subjective du harceleur, c'est finalement l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime qui est déterminant.

- Personne de confiance

L'arrêt du Tribunal fédéral du 9 mai 2012 (2C 462/2011) stipule que :

Il est parfaitement possible d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein. Comme le préconise le SECO, il est toutefois nécessaire que cette personne garantisse la confidentialité des entretiens qu'elle aura avec les salariés de l'entreprise et, si elle se trouve dans une structure interne déjà existante, qu'elle n'ait pas de rapports hiérarchiques avec les employés concernés (...). Il ne s'agit donc pas de mettre en place une structure compliquée et coûteuse, mais seulement de désigner une ou plusieurs personnes de confiance, hors hiérarchie, dans ou à l'extérieur de l'entreprise, à qui le personnel puisse s'adresser en toute connaissance de cause (...). On a vu que la désignation d'une personne de confiance hors hiérarchie dans ou à l'extérieur de l'entreprise n'est pas une norme obligatoire en tant que telle, mais fait partie des standards reconnus auxquels renvoie l'art. 6 al. 1 LTr (...); les employeurs ont donc le choix soit de respecter cette mesure, soit de prévoir un système de gestion des conflits équivalent qui assure le même niveau de protection.

- Infractions pénales constitutives de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel

Certaines manifestations de harcèlement sexuel ou psychologique peuvent constituer une infraction au sens du code pénal.

Infractions pénales constitutives de harcèlement sexuel (liste non exhaustive) :

- *Diffamation (CP 173)*
- *Calomnie (CP 174)*
- *Injure (CP 177)*
- *Appels téléphoniques obscènes (CP 179 septies)*
- *Menaces (CP 180)*
- *Contrainte (CP 181)*
- *Contrainte sexuelle (CP 189)*
- *Viol (CP 190)*
- *Abus de détresse (CP 193)*
- *Exposition à du matériel pornographique (CP 197, al. 2)*
- *Paroles grossières et attouchements d'ordre sexuel (CP 198)*

Infractions pénales constitutives de harcèlement psychologique (liste non exhaustive) :

- *Lésions corporelles graves ou simples, intentionnelles ou par négligence (CP 122-125)*
- *Voies de fait (CP 126)*
- *Mise en danger de la vie ou de la santé d'autrui (CP 127)*
- *Soustraction de données (CP 143)*
- *Accès indu à un système informatique (CP 143 bis)*
- *Domages à la propriété (CP 144)*
- *Détérioration des données (CP 144 bis)*
- *Diffamation (CP 173)*
- *Calomnie (CP 174)*
- *Injure (CP 177)*

- *Violation de secret privé (CP 179)*
- *Utilisation abusive d'une installation de télécommunication (CP 179 septies)*
- *Menaces (CP 180)*
- *Contrainte (CP 181)*
- *Pour les personnes – mineures et majeures – en formation*

Pour une *personne mineure en formation*, la loi sur le travail (LTr) et son ordonnance 5 (OLT 5) interdisent à son employeur de la faire travailler dans des conditions qui peuvent nuire à sa santé, à sa formation ou à son développement physique ou psychique, ce qui est le cas du harcèlement sexuel. De nombreuses lois cantonales obligent les directions d'école à dénoncer à la justice les cas les plus graves. Dans le cas où la personne mineure fait un apprentissage en école professionnelle, la Loi sur l'Égalité entre femmes et hommes (LEg), qui sanctionne le harcèlement sexuel au travail, ne s'applique pas. Cependant, les dispositions générales du droit, (notamment l'art. 28 du Code Civil qui sanctionne les atteintes illicites à la personnalité) trouveront application. C'est pour cette raison que l'école doit veiller au bien-être des élèves et il revient à la Direction de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et les autres formes d'atteinte à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

Pour une *personne majeure en formation*, il n'existe en Suisse aucune protection légale contre le harcèlement sexuel dans les établissements de formation. La Loi sur l'Égalité (LEg) ne couvre que les relations de travail salariées ; cependant, les dispositions générales du droit – notamment l'art. 28 du Code Civil qui sanctionne les atteintes illicites à la personnalité – trouveront application, de même que les dispositions de la Loi sur la Formation Professionnelle (LFPr).

g. Documents de référence

- *Quel positionnement des autorités face au phénomène de harcèlement dans les arts vivants ? Propositions et réflexions.* Document établi sur mandat de l'Association Vaudoise de Danse Contemporaine (AVDC), par Louis Bonard, Clara Delorme et Claire Dessimoz, et transmis par Arts_Sainement³⁷.

A l'heure où les témoignages de harcèlements dans les arts vivants en Suisse Romande semblent se multiplier, nous avons imaginé un modèle de fonctionnement qui pourrait, à notre sens, clarifier le positionnement des autorités à ce sujet et nettement contribuer à améliorer les conditions de travail à l'avenir. Nous aimerions donc vous soumettre ici ce modèle de fonctionnement et quelques formulations pré-rédigées, sujettes à discussion et à adaptation. Vous trouverez d'abord notre proposition concrète, puis ensuite le développement de nos motivations.

PROPOSITION

Par la présente, nous demandons au service de la culture d'ajouter quelques conditions à l'octroi d'une subvention pour un projet dans les arts de la scène :

1. Lors de la demande de subvention, le service de la culture ajoute aux documents nécessaires à la demande en ligne, une charte à faire signer par le ou la responsable artistique qui mentionne que l'organisateur :
 - protégera activement l'intégrité physique et morale de toutes les personnes qu'elle engage*.
 - veillera à stipuler dans tout contrat que chaque personne engagée*, sera protégée et soutenue en cas d'atteinte à ses droits de la personnalité, notamment dans des situations de mobbing/harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel. Il serait aussi indiqué que chaque personne engagée*, doit veiller à protéger et respecter l'intégrité physique et morale des autres personnes engagées.
2. Lors de l'octroi de la subvention, deux ajouts sont amenés aux documents de type « conditions d'octroi à la subvention » :

2.1 Un premier article concernant la protection des personnes. Par exemple : *L'organisateur (la compagnie) protège et respecte l'intégrité physique et morale des personnes qu'il emploie, autant dans les rapports que le-la responsable artistique entretient avec toute personne employée que dans les rapports que les employés entretiennent entre eux. L'organisateur prend également toutes les mesures possibles pour assurer cette protection.*

2.2. Un second article demandant aux compagnies subventionnées de faire mention de cet engagement à leurs employés dans les contrats internes à la compagnie, afin que chaque employé prenne la mesure de ce qui devrait être normal. Par exemple : *L'organisateur (la compagnie) veillera notamment à faire stipuler dans tous les contrats que, d'une part, le responsable artistique s'engage à ne porter en aucun cas atteinte physique ou morale à un autre employé, et que d'autre part, l'employé sera soutenu et protégé en général, et spécialement en cas d'atteinte à sa propre intégrité.*

³⁷ Document remis fin 2020 aux deux services de la culture du canton de Vaud et de Lausanne.

3. Lors du bilan du projet subventionné, deux objets supplémentaires sont demandés à l'organisateur :

3.1 Copie des contrats signés.

3.2 En cas de conflit rencontré durant le temps de la création, en faire mention dans le bilan, ainsi que les mesures prises pour la gestion du conflit.

En plus de ces trois éléments relativement simples à mettre en œuvre, une mesure supplémentaire pourrait être envisagée à moyen terme : l'engagement d'une personne de confiance par le service de la culture pourrait donner lieu à la mise à disposition d'un numéro de téléphone pour signaler les abus, et ce numéro figurerait alors dans les contrats des compagnies, afin que chaque employé.e soit informé.e des ressources mises à disposition pour assurer sa protection.

MOTIVATIONS

Harcèlement dans les arts vivants en Suisse Romande. Une première discussion lancée par l'AVDC en janvier 2020.

En janvier 2020, l'Association Vaudoise de Danse Contemporaine organisait à l'Arsenic une discussion nommée : *Bien-être et protection de la personnalité au travail*, afin d'inviter le milieu de la danse et plus largement des arts vivants à se rassembler autour d'une réflexion commune sur ces sujets. En effet, alors que nous étions nombreux.ses à avoir entendu des cas de débordements notoires durant les dernières années, voire décennies, nous voulions tenter de penser collectivement à des mesures que nous pourrions concrètement prendre pour pallier à ce problème jusqu'ici si peu ouvertement abordé et traité – au-delà des informations échangées horizontalement et des mises en garde amicales et informelles qui circulent dans le milieu pour se prémunir les uns les autres de se retrouver dans les situations les plus délicates. C'est notamment suite à cette discussion qu'une demande de positionnement de la part des compagnies, des lieux, ainsi que des subventionneurs publics a été pensée.

En effet, après cette rencontre, et bien évidemment après de trop nombreux témoignages qui ont conduit l'AVDC à organiser cette discussion, plusieurs constats découlent. Les récits d'abus de pouvoir, de mobbing, de harcèlements moral et sexuel, ou d'intimidation, se multiplient, dans le milieu de la danse, ainsi que dans celui des arts de la scène en général. Mais ces récits ne circulent qu'à un niveau horizontal, entre collègues, sans jamais remonter ce qui peine à être identifié comme une « hiérarchie ».

Difficultés à dénoncer et méconnaissance des procédures de dénonciation

- Une structure hiérarchique difficile à identifier

En effet, la hiérarchie classique (de type employé - RH - supérieur/direction générale), qui permet de faire remonter un problème, est difficile à identifier dans le milieu :

En cas de conflit, faut-il s'adresser au comité associatif d'une compagnie ? (mais les employés n'ont, en général, pas connaissance des personnes qui forment le comité d'une association qui les emploient) Au lieu accueillant ? (Est-ce un cas de coproduction ou d'accueil ? Le lieu d'accueil est-il responsable d'accueillir et co-produire une compagnie qui

pratique de quelque manière de l'abus de pouvoir, de l'intimidation, du harcèlement sexuel ?

Les lieux d'accueil ne sont pas liés par des liens de travail aux employés d'une compagnie ; mais les lieux ne devraient-ils pas tout de même se soucier de ce qui se passe entre leurs murs ?) Aux fondations privées, ayant souvent une éthique spécifique ? Aux subventionneurs publics qui soutiennent peut-être des metteur.se.s en scène abusif-ve-s depuis des décennies à travers des soutiens ponctuels ou des contrats de confiance, et qui à travers ces soutiens répétés induisent chez les jeunes diplômés des pratiques scéniques que ces metteur-se-s en scène sont apprécié-e-s et validé-e-s par la Ville.

Il semble évident qu'il y a, à ce jour, un fossé important entre ce qui se passe et ce qui se sait publiquement. En effet, en tant qu'interprètes, qu'amis, que collègues, nous sommes souvent les seuls à être au courant d'éventuels abus – soit en tant que confidents, soit en tant que témoins directs. Cela est notamment dû à la difficulté d'identifier à qui il faudrait rapporter d'éventuels litiges.

- **Peur chez les victimes d'être « blacklistées » et licenciement structurellement facilité**

En plus de ne pas savoir à qui il faudrait s'adresser en cas d'abus, nous avons appris récemment (notamment à travers des débordements récents dans une école de théâtre), que la peur semble récurrente chez les victimes de violences physiques et/ou morales, de se faire *blacklister* par la profession si elles venaient à prendre la parole.

A comprendre par-là : la peur d'être considéré.e.s comme interprète « peu docile », « compliqué-e », « à problèmes » et donc ne plus se faire engager, alors même qu'on se trouve en début de carrière voire même encore en formation. En somme, la peur de se voir, à peine arrivé-e-s, déjà radié-e-s de la profession.

Cette peur honteuse semble intrinsèque à un milieu dont on nous apprend, à raison ou pas – ce n'est pas ici la question –, qu'il peut être compétitif, et qu'on y est vite remplacé. Remplacement qui d'ailleurs est structurellement facilité par le fait qu'il peut totalement se passer d'explications et de protection juridique puisque nous ne fonctionnons dans le milieu que sur la base de CDD de durée allant d'un jour à quelques semaines. Il suffit donc, selon ce système, de ne pas réemployer une personne qui aura « dérangé ».

Banalisation dans le milieu

Ainsi, tout semble mis en place pour que de telles situations d'abus ne soient pas proprement traitées. Ce genre de récits, tus, laissent croire à des générations d'interprètes et d'acteurs culturels que ces abus sont le lot des métiers de la scène. Qu'ils sont inhérents à ce corps de métier.

Vous comprendrez donc à quel point le cercle est vicieux : les victimes, comprenant à l'occasion d'un autre témoignage qu'elles ne sont pas les seules à être victimes et que ces abus semblent être chose commune, constatent que personne n'entreprend rien pour tenter de mettre fin à ces situations, et sont donc implicitement encouragées à taire ces abus, par effet de banalisation, encourageant malgré elles à faire perdurer ce silence, qui prend dès lors des allures d'omerta ; Et ce silence ne laissant pas la possibilité aux autorités (directions de lieux culturels, programmateurs, subventionneurs,...) d'en avoir connaissance,

ne leur donne pas non plus l'occasion d'entreprendre quoi que ce soit, les victimes et témoins continuant ainsi à penser que tout le monde est au courant mais ne fait rien.

Nécessité d'une prise de positionnement publique de toutes parts

Il nous paraît alors primordial que chaque acteur·rice culturel·le condamne publiquement les débordements dans la profession et se déclare ouvert.e à entendre les éventuelles plaintes, à les prendre en compte, et de manière plus globale que chaque acteur·rice culturel·le défende fermement, par tous les biais nécessaires, l'idée que les abus ne sont pas inhérents à la profession. Il est effectivement urgent de trouver ensemble différentes façons de décourager les abus dans la profession, et de combattre la croyance selon laquelle « tout le monde est au courant mais personne ne fait rien », comme nous en parlions plus haut, qui est non seulement répandue chez trop de victimes, mais également chez trop de témoins et trop de personnes responsables de ces abus.

Il est grand temps que chaque personne liée directement ou indirectement à ce milieu se saisisse activement de la question, mette en place des dispositifs permettant, si ce n'est d'éradiquer, au moins de prendre connaissance et de gérer ces situations.

Plus que l'idée de sévir, celle de se positionner et de contribuer à un futur souhaitable, plus respectueux des personnes

Dès lors que nous sommes nombreuses et nombreux à ne vouloir ni d'un tribunal populaire, ni – en tout cas dans un premier temps – d'un recours systématique aux instances judiciaires (recours qui, en dehors de convictions propres à tout un chacun, présente le défaut d'être laborieux, de traiter les affaires séparément les unes des autres, et de ce fait de ne pas renvoyer un signal global, symbolique et encourageant au milieu), il convient de se demander où vont ces témoignages, et qu'en faire. Mais, surtout, et c'est ainsi que nous en sommes venus à vous adresser la demande ici présente, comment empêcher à quiconque d'être mis.e face à une situation d'abus dans le milieu, comment lutter contre la possibilité de l'existence même de tels témoignages ? Comment prévenir ces abus et envoyer un signal clair à la profession qui annoncerait clairement que dès aujourd'hui, nous ne pouvons plus tolérer ou cautionner les abus jusqu'ici trop banalisés. Et cela, que nous soyons subventionneur, directeur de lieu, artiste-interprète, témoin, ou membre du public.

Si la piste que nous vous proposons ne règle peut-être pas tous les problèmes miraculeusement, il est bien évidemment essentiel de mettre en place un système simple qui puisse faire disparaître la peur de témoigner, et qui, à la fois symboliquement mais aussi de façon très concrète, rappelle de quel côté l'État se place – celui de la justice et du respect d'autrui – ; qui, enfin, atteste d'un engagement réel de votre part à tout mettre en œuvre pour éviter que de telles situations de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'intimidation puissent à nouveau voir le jour.

- *Motion M 2780 « Pour la mise en place d'outils permettant une lutte efficace contre les agressions, le harcèlement et les discriminations dans les domaines des arts, de la culture et des sports » déposée au Grand Conseil en août 2021 (extrait).*

Le Grand conseil de la République et canton de Genève (...)

invite le Conseil d'État, en collaboration avec les communes du canton,

- à ajouter aux conditions d'octroi de subventions ou d'aides financières et/ou aux contrats de prestations des organisations dans les domaines des arts, de la culture et des sports, des exigences en matière de lutte contre les agressions, le harcèlement, les discriminations ou autres agissements hostiles ;
- à réclamer aux organisations recevant une aide de :
 - faire signer une charte, rédigée par le canton en concertation entre les organisations dans les domaines des arts, de la culture et des sports et les organisations luttant contre les agressions, le harcèlement et les discriminations, à toutes les personnes salariées ou bénévoles dans les organisations, le cas échéant, à l'annexer ou l'inclure au contrat de travail ;
 - informer toutes les personnes prenant régulièrement part aux activités de l'organisation (par exemple élèves d'une formation, acteur ou actrice engagé sur un projet culturel, sportif ou sportive dans un club, ...), ou leur représentant ou représentante légal, du contenu de la charte et des moyens d'obtenir une écoute et un appui en cas de non-respect de cette dernière ;
 - ajouter, dans le rapport d'activité, un point dédié au respect de la charte dédié, le cas échéant, à la manière dont les cas ont été gérés ;
- à contribuer à mettre sur pied, en collaboration avec les associations spécialisées, un observatoire/centre d'écoute du type « Centre d'écoute contre le racisme » luttant contre les agressions, le harcèlement, les discriminations ou autres agissements hostiles, et à lui donner le mandat et les ressources nécessaires permettant de :
 - veiller au respect de la charte, notamment au travers d'un questionnaire confidentiel envoyé annuellement ou à la fin d'un projet à toutes les personnes prenant régulièrement part aux activités de l'organisation ainsi qu'à leurs salariés et salariées et à leurs bénévoles (sur la base d'une liste transmise par les organisations) ;
 - informer et prévenir les situations de harcèlement et de discriminations, notamment fournir des appuis théoriques et pédagogiques ;
 - conseiller et d'orienter les personnes ciblées par des agressions, du harcèlement, des discriminations ou des agissements hostiles, agir en tant que médiateur en cas de litige, ainsi que, le cas échéant, inviter les organisations à prendre des mesures ;
 - rédiger et présenter publiquement un rapport annuel ;
 - promouvoir auprès des grandes institutions la mise en place d'un dispositif similaire au sein même de leur organisation ;
- au niveau du service compétent de l'État, en collaboration avec l'institution présentée à l'invite ci-dessus, à :
 - contrôler le respect des conditions de subventions ou d'aides financières ;
 - reconsidérer la subvention d'une organisation si des mesures adéquates ne sont pas prises en cas de non-respect grave et/ou réitéré de la charte. (...)

- *Manifeste du collectif Arts_Sainement* ³⁸

Qui que vous soyez, une institution ou un individu, manifestez publiquement votre solidarité et votre engagement ferme contre les situations de harcèlement, de discrimination et d'abus de pouvoir dans les arts vivants en signant ce manifeste !

Pour ce faire, veuillez signer [en bas de la page](#) en indiquant sous quel nom et quelle qualité vous souhaitez apparaître.

Pour un climat sain dans les arts vivants

Pour offrir un espace d'écoute et de parole aux personnes concernées par des cas d'abus :

En tant que collègues et/ou potentiel·le·x·s employeur·euse·x·s, nous tenons à formuler publiquement notre soutien à qui aurait subi ou assisté à des injustices, qui trouverait le courage de les dénoncer et de se confronter à l'intensité de ces situations. Nous souhaitons déconstruire ensemble la peur des réactions engendrées par la confrontation des personnes et des structures concernées.

Pour traiter le fond de la dénonciation et non sa forme :

Les particularités et contextes sont propres à chaque histoire, trouver une solution pour chacune d'entre elles peut être parfois délicat. Nous nous engageons collectivement à puiser dans nos forces pour offrir une plateforme bienveillante.

Nous sommes conscient·e·x·s de l'inadéquation tout comme de la lenteur du système judiciaire dans le traitement des plaintes et spécifiquement pour des abus difficiles à prouver. Nous amenons notre soutien aux victimes durant tout le processus, si nécessaire. Nous aidons notamment activement à mettre en relation ceux et celles qui le désirent avec des personnes qualifiées afin de faciliter le processus.

Nous sommes conscient·e·x·s que parler et témoigner peut émaner dans un premier temps d'un désir simple et direct d'échanger des discussions, des partages d'expérience, des différences de points de vue et de sensibilité.

Pour que les personnes concernées bénéficient d'une meilleure situation à venir :

Nous sommes pour la présomption d'innocence. Nous sommes aussi pour la considération de chaque parole, ainsi que la mise en évidence d'un comportement issu d'un système qui profite majoritairement aux personnes en position de pouvoir.*

Dans le milieu de la production culturelle, le fonctionnement et l'accès à l'emploi ne reposent pas nécessairement sur des critères objectifs, mais majoritairement sur la validation subjective de ses pair·e·x·s (auditions, propositions de travail, soutien des institutions...). De ce fait, il est possible d'envisager que les personnes ciblées par des agissements hostiles se voient être victime d'une seconde injustice : être blacklisté·e·x·s**

Nous reconnaissons qu'il est préférable de régler des problèmes d'ordre professionnel à l'interne et d'avoir, d'abord, recours à des médiations. Nous sommes aussi conscient·e·x·s des limites de ces possibilités.

³⁸ Manifeste que toute personne qui s'y reconnaît et/ou adhère à la démarche peut signer (Source : site internet d'Arts_Sainement <https://arts-sainement.ch/lire-et-signer-le-manifeste/>).

Nous tenons à partager notre position et affirmer notre soutien et compréhension quant à la difficulté de parler suite à des situations abusives.

Le but de cette plateforme est d'être un outil de prévention et de mettre à disposition des informations qui favorisent la capacité d'agir de notre communauté.

Nous espérons que le climat actuel, ouvert à la discussion dans plusieurs milieux sur ces questions, permettra d'asseoir des souhaits et engagements conséquents pour les années futures. Mais également, que nous saurons saisir l'opportunité, en traitant des sujets difficiles, de participer à la construction d'un avenir plus positif.

Pour continuer à exercer nos professions dans la joie et le respect.

Le collectif Arts_sainement

Tatiana Baumgartner, Louis Bonard, Clara Delorme, Claire Dessimoz, Salomé Fréneau, Eva Hendier, Délia Krayenbühl, Agathe Raboud, Pauline Raineri, Luisa Schöfer, Isabelle Schramm, Thaïs Venetz

** Quelques exemples :*

L'étude britannique menée par le Crown Production Service, publiée en 2013 relève que durant la période observée 5651 plaintes pour viol avaient été recensées contre seulement 35 pour allégations mensongères.

(Solnit Rebecca, Ces hommes qui m'expliquent la vie, Éditions de l'Olivier, 2018)

Selon l'enquête sur le harcèlement sexuel au travail par Le Défenseur des droits du 26 mars 2015, une femme sur cinq sera victime au cours de sa vie professionnelle de harcèlement au travail. 5% d'entre elles portent plainte, 30% le signalent à leur employeur·euse·x. Dans 40% des cas, le problème est réglé au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi. Dans 40 % des cas c'est l'auteur présumé qui encourt une sanction. Il y a donc un risque sur deux que la victime soit pénalisée.

(Rey-Robert Valérie, Une culture du viol à la française, Libertalia, Paris, 2019)

***A comprendre par blacklister : la peur d'être considéré·e·s comme une personne « peu docile », « compliqué·e », « à problèmes » et donc de ne plus se faire engager, alors même qu'on se trouve en début de carrière voire même encore en formation. En somme, la peur de se voir à peine arrivé·e et déjà radié·e de la profession.*

- « *La fin de l'Omerta – Lettre officielle à S. Kanaan* »³⁹ (*Arts_Sainement et SSRS, le 12 octobre 2021*)

Fin août 2021, un chorégraphe de renom à Genève a été condamné par le tribunal de Lausanne à cinq mois de prison avec sursis pour attouchements présumés à caractère sexuel. L'avocat du chorégraphe a fait appel de cette décision. Aujourd'hui paraît un article dans *Le Temps* dans lequel plusieurs ex danseuses témoignent à visage découvert. En tout premier lieu nous tenons à saluer le courage dont elles font preuve.

Dans le cadre de notre travail de terrain, plusieurs personnes ont souhaité nous témoigner de leurs expériences avec ce même chorégraphe mentionnant d'autres potentielles situations abusives. La plupart de ces personnes ne souhaitent pas déposer plainte pour diverses raisons : charge émotionnelle importante, procédures chronophages, peur du *blacklistage* par le petit milieu qu'est la scène chorégraphique genevoise. Les mécanismes de *silenciation* en place entravent nettement la libération de la parole et l'omerta continue de perdurer.

En tant que praticien·ne·s des arts vivants et association de défense des professions du spectacle nous condamnons fortement toute forme d'abus et exigeons que ce genre de comportement nocifs cessent. Actuellement, la responsabilité dans la lutte contre les abus retombe trop souvent uniquement sur les personnes ayant subi des agissements hostiles.

Nous pensons que les institutions (subventionneur·es, lieux, etc) ont également un rôle à jouer et une certaine responsabilité. Nous demandons donc que la Ville fasse un audit pour faire toute la lumière et que toutes les mesures nécessaires à la protection des professionnel·le·s soient prises dans les plus brefs délais.

Enfin, une motion co-écrite par *Arts_sainement* et Ensemble à Gauche a été déposée au Grand Conseil par la députée Jocelyne Haller fin août 2021. Cette motion demande la mise en place d'outils permettant une lutte efficace contre les agressions, le harcèlement et les discriminations dans les domaines des arts, de la culture et des sports. Cette motion se focalise sur la prévention plutôt que la punition et, nous l'espérons, aidera à ce que ce type d'abus ne puissent plus trouver de place au sein de nos pratiques artistiques.

Arts_sainement est un mouvement et un groupe de travail composé d'artistes indépendant·e·s genevois·e·s et vaudois·e·s formé en 2020. Nous travaillons à rendre la pratique de nos métiers de la scène la plus saine possible et souhaitons vous adresser notre prise de position.

Le *Syndicat Suisse Romand du Spectacle* regroupe les professionnel·les du spectacle vivant et enregistré.

Isabelle Schramm, *Arts_sainement*, Pauline Raineri, *Arts_sainement*, Clara Delorme, *Arts_sainement*, Claire Dessimoz, *Arts_sainement*, Agathe Raboud, *Arts_sainement*, Anne Papilloud, SSRS

³⁹ Lettre publiée sur le site d'*Arts_Sainement*, avec l'introduction suivante : *Suite aux publications des témoignages de nombreu.se.x.s employé.e.x.s de la compagnie ●●● dans le Temps et Le Courrier, nous avons décidé d'envoyer une lettre officielle à Sami Kanaan, responsable de la culture à la Ville de Genève, en collaboration avec le Syndicat Suisse Romand du Spectacle, afin d'officialiser notre demande de mettre en place un audit* (Source : site internet d'*Arts_Sainement*, <https://arts-sainement.ch/2022/06/17/la-fin-de-lomerta/>).

- *Exemple de déclaration publique de la part des autorités et des services culturels genevois (soumis par des artistes)*

Déclaration publique que nous aurions besoin d'entendre de la part des autorités, des services culturels genevois, que ce soit sur leur site web, par communiqué de presse, affiché dans les couloirs d'institutions avec la complicité des directeur·ices, et surtout dans les toilettes/les loges des théâtres :

LES SERVICES DE LA CULTURE GENEVOIS VEULENT SAVOIR.

En tant que service de la culture, nous avons à cœur que les interprètes des spectacles que nous voyons et soutenons soient en bonne, voir en excellente santé physique et morale. Que les meilleures conditions soient mises en place pour assurer et surveiller cette bonne santé.

Merci de nous aider dans notre mission :

Que vous soyez victime, témoin ou que vous ayez été complice silencieux·se, nous souhaitons mettre en œuvre un art exigeant et ambitieux, tout en respectant chaque personne essentielle à la réalisation des œuvres.

Nos bureaux sont accessibles en tout temps pour des visites personnelles ce concernant. Deux canaux sont également disponibles pour nous contacter à ce sujet : MAIL + 2 TEL (M/F). Ou encore, par voie anonymisée en passant par le SSRS (tel/mail) ou Arts_sainement (tel/mail).

L'idée d'exigence et d'ambition sont importantes à mentionner. Cela afin ne pas créer d'incompatibilité tacite qui porterait le lecteur à penser que pour le rédacteur, la démarche est soit respectueuse soit ambitieuse. Sachant que la souffrance, l'exigence, le dépassement de soi sont des valeurs traditionnellement positives, liées à l'excellence, et que tout interprète aspire à être excellent, un service d'état se déclarant uniquement pour la bonne santé risque de paraître ringard aux yeux d'un·e interprète plein·e d'ambition. Et donc, ce dernier ne solliciterait pas un service qui apparaît comme étant à côté de la plaque, en cas de problème.

h. Exemples de directives internes

- **Modèle de directive élaboré par la Comédie de Genève et proposé par la FRAS à ses membres**

CHARTRE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Fédération romande des arts de la scène **FRAS**

Déclaration de principe

Toute forme d'atteinte à l'intégrité personnelle des collaborateurs.trices est interdite au sein de théâtre membre de la FRAS. Les employé.e.s, fixes et temporaires, ont tou.te.s le droit de travailler dans un environnement respectueux où chacun.e doit se sentir respecté.e et apprécié.e.

Une atteinte à l'intégrité personnelle peut prendre la forme de :

- harcèlement sexuel
- discrimination
- mobbing
- violence

Cette atteinte met en danger la santé, la sécurité ou le bien-être des travailleur.euse.s.

Les responsables des ressources humaines et le personnel d'encadrement ont le devoir d'intervenir, d'établir les faits et de prendre des mesures. Ils veillent à ce que chaque collaborateur.trice obtienne un soutien s'il.elle se sent atteint dans sa personnalité.

En cas de comportement avéré, l'auteur.e fera l'objet de sanctions allant, selon la gravité de l'acte et les conséquences pour la victime, d'un avertissement au licenciement et pourra, en parallèle, faire l'objet d'une plainte pénale.

Ces atteintes ne sont pas tolérées car elles constituent un danger pour la santé des collaborateurs.trices et pour le bien-être collectif au sein de l'organisation.

Harcèlement sexuel

- Comportement à caractère sexuel qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité.
- Les allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique ou la tenue des personnes
- Parler en public du corps d'une personne, en l'objectivant de manière sexuelle
- Les remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuelle des personnes, hommes et femmes confondus
- La présentation et la diffusion de matériel pornographique
- Les contacts physiques non désirés
- Les regards insistants
- Les pratiques consistant à suivre la personne sur son lieu de travail et en dehors
- Les avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles
- Fragiliser un interprète en lui demandant d'être nu, de se déshabiller ou de porter un costume de manière humiliante
- Les invitations faites à un.e collaborateur.ice de venir travailler à son domicile privé, en dehors des heures de travail
- Les attouchements, les contraintes ou le viol

Discrimination

- Déprécier une personne du fait de:
 - son origine
 - sa langue
 - son sexe
 - son âge
 - son orientation sexuelle
 - sa situation sociale
 - son mode de vie
 - ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques
 - d'une déficience corporelle, mentale ou psychique



Mobbing

- les vexations verbales
- (racistes ou sexuelles)
- les menaces
- les atteintes à l'intégrité
- physique d'une personne

Violence

- Attaques (verbales ou physiques)
- Comportement abusif répété
- Exclusion sociale
- Surveillance insistante

Où et quand cela peut-il se produire ?

Pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'employeur.euse.
Hors du lieu de travail, pendant le temps libre, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un **impact professionnel**, notamment s'il rend plus difficile pour la victime de se rendre au travail (cf. par ex. messages sur les réseaux sociaux, via WhatsApp, blagues pendant les apéritifs, etc.).

Vous êtes victime ou témoin ? Des questions ?

Adressez-vous à la personne de confiance. La personne de confiance est externe au théâtre et liée par la confidentialité. Elle n'entreprendra aucune démarche sans votre consentement.
La direction vous encourage à parler et à agir. Que vous soyez la cible de harcèlement ou témoin, nous vous soutiendrons dans vos démarches. **Toute démarche reste strictement anonyme.**

PERSONNE DE CONFIANCE

Madame Cécile Pache,
Consultante juridique indépendante à Lausanne,
+41 78 707 18 20 cecile.pache@cpconseil.ch



- *Directive interne de la Manufacture – Haute école des arts de la scène*

DIRECTIVE RELATIVE A LA PRÉVENTION ET LA SANCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'ETUDES AU SEIN DE L'INSTITUTION

1. PRÉAMBULE

La direction de la Manufacture reconnaît que le harcèlement sexuel ou psychologique est une réalité dans le monde du travail et cause des préjudices aux personnes qui le subissent. Les effets de telles pratiques nuisent au climat de travail et à l'efficacité de l'institution dans son ensemble.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Manufacture, en tant qu'employeur en tant qu'institution de formation, veille à la protection de la personnalité et de la dignité de l'ensemble des membres du personnel et des étudiants. Chaque membre du personnel et chaque étudiant a droit à un traitement correct et respectueux de la part des supérieurs, des collègues et des intervenants extérieurs. L'intégrité physique et psychique de chacun doit être respectée.

Par conséquent, la Manufacture ne tolère aucune forme d'atteinte aux droits de la personnalité, et notamment de harcèlement, qu'il soit d'ordre sexuel ou psychologique, et la direction garantit la mise en place et l'existence d'un dispositif institutionnel permettant de soutenir les présents principes.

La présente annexe a ainsi pour but de prévenir et de sanctionner les conduites de harcèlement quel qu'il soit et de fournir aux personnes qui se sentent victimes de comportements inadéquats ou de harcèlement les moyens de s'informer, de réagir, de se défendre et de lancer une procédure de plainte le cas échéant.

3. DÉFINITIONS

- Le harcèlement sexuel est une conduite importune de caractère sexuel, ou fondée sur l'appartenance à un sexe, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail. Il se manifeste par exemple par des regards insistants, des propos sexistes ou grossiers, l'exposition de matériel pornographique, des invitations gênantes, des attouchements, des avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces.
- Le harcèlement psychologique/mobbing est un ensemble de propos ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail. Il se manifeste par exemple par le fait de réprimander une personne de manière infondée, de l'ignorer, de l'isoler, de lancer des rumeurs à son sujet, de la calomnier, de la laisser sans travail, ou de lui confier des tâches inutiles ou humiliantes.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique à l'ensemble du personnel (régulier ou temporaire), ainsi qu'à l'ensemble des étudiant.e.s fréquentant la Manufacture. Elle est transmise à l'ensemble du personnel fixe, à l'ensemble des vacataires, ainsi qu'aux étudiant.es dès leur entrée dans l'école.

Bien que les définitions ci-dessus concernent généralement les rapports entre employeur et employé.e.s, la direction de la Manufacture entend les faire appliquer tout autant dans les relations enseignant.e.s-étudiant.e.s et étudiant.e.s-étudiant.e.s. La présente annexe vaut ainsi à la fois instruction de l'employeur à l'égard de ses employé.e.s (réguliers.ères ou temporaires) et directive destinée aux étudiant.e.s.

5. CODE DE CONDUITE

La direction s'engage à :

- prévenir le harcèlement par de moyens adéquats, comme l'information ou la formation ;
- mettre à disposition l'information éditée par les instances publiques actives dans ce domaine ;
- disposer d'une antenne externe de prévention et de médiation ;
- ne pas licencier pour ce motif les personnes plaignantes ni les déplacer contre leur gré ;
- soutenir la personne victime de harcèlement dans sa demande de mesure de réparation ;
- sanctionner l'auteur du harcèlement en fonction de la gravité du préjudice causé.

Les personnes ayant des responsabilités hiérarchiques s'engagent à :

- adopter un comportement adéquat et respectueux envers les subordonnés et collègues ;
- faire respecter le présent règlement ;
- intervenir sans délai pour faire cesser les actes inadéquats.

L'ensemble du personnel s'engage à :

- avoir une conduite responsable en termes de qualité des relations de travail, notamment en évitant les comportements inadéquats, ambigus ou irrespectueux ;
- réagir immédiatement s'il est victime ou témoin de tels comportements.

Les étudiant.e.s s'engagent à :

- avoir une conduite responsable, notamment en évitant les comportements inadéquats, ambigus ou irrespectueux ;
- réagir immédiatement s'ils sont victimes ou témoins de tels comportements.

6. DISPOSITIF INSTITUTIONNEL

A. Pour le personnel de la Manufacture

En cas de sentiment de subir du harcèlement, la personne concernée dispose de plusieurs moyens d'action, notamment :

- faire appel à son.sa responsable hiérarchique ou à la direction de l'école.
- faire appel à l'antenne externe de prévention et de médiation (<https://permanence-rps.ch>):
 - Marc Rosset : rosset@cpmr.ch - + 41 21 601 58 09.
 - Chantal Pasquier : pasquier@dailles15.ch - + 41 79 233 71 80
- déposer une plainte auprès de son.sa supérieur.e hiérarchique et le cas échéant, auprès de la direction de l'école.

Le contact avec les personnes de confiance externes est traité confidentiellement. Si le.la supérieur.e hiérarchique ou la direction estime le dépôt de plainte sensible, ils peuvent transmettre le dossier à l'antenne externe qui s'occupera de la suite des opérations.

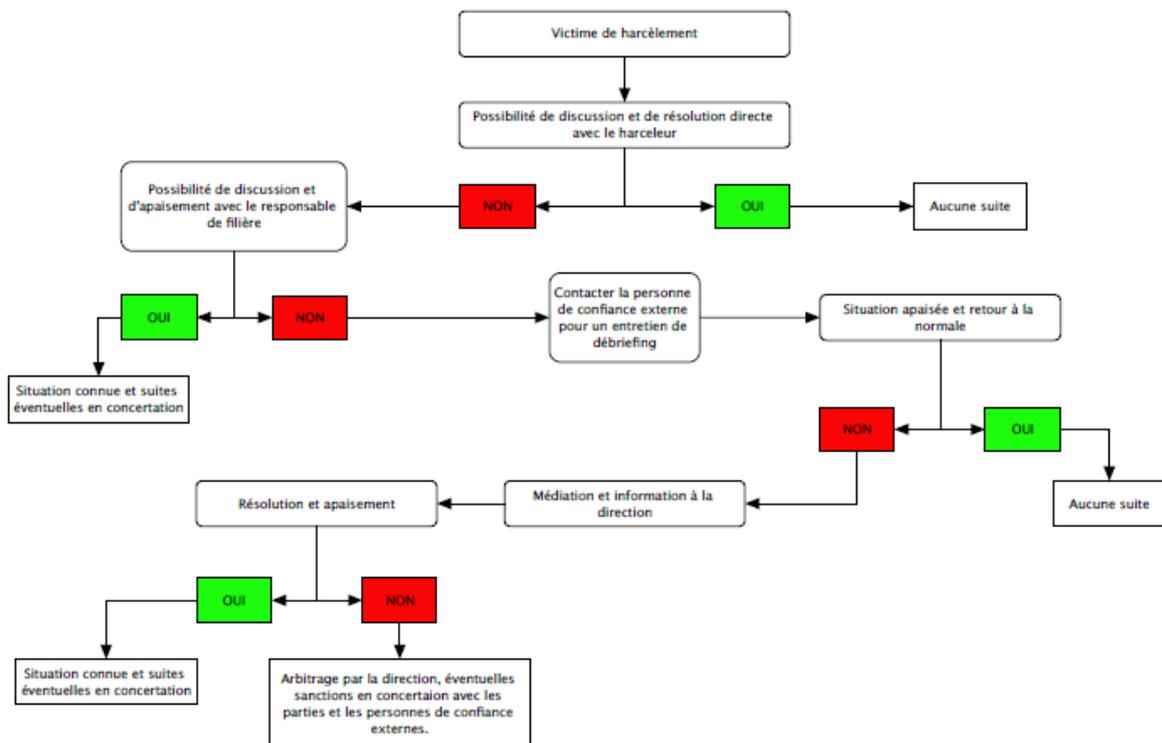
B. Pour les étudiant.es

En cas de sentiment de subir du harcèlement, la personne concernée dispose de plusieurs moyens d'action, notamment :

- faire appel à tout membre du personnel ou à la direction de l'école.
- faire appel aux personnes de confiance externes désignées par la direction de la Manufacture :
 - Patrick Mangold : patrick@patrickmangold.ch - + 41 79 414 83 64
 - Joëlle Sanchez : joelle.sanchez@sajconseil.ch - + 41 78 792 08 12
- déposer une plainte auprès de la direction de l'école.

Le contact avec les personnes de confiance externes est traité confidentiellement (les personnes de confiance externes et l'étudiant.e concerné.e discuteront néanmoins de l'éventualité de transmettre à la direction et/ou au responsable de filière, les informations pertinentes en vue de la résolution du problème). Si le responsable de filière ou la direction estime le dépôt de plainte sensible, ils peuvent transmettre le dossier à l'antenne externe qui s'occupera de la suite des opérations.

C. Chemin d'action possible en cas de harcèlement, pour les étudiant.es



7. RÉFÉRENCES LÉGALES

- Le Code civil (art. 28ss) qui prohibe les comportements portant atteinte à la personnalité ;
- Le Code des obligations (art. 328 al.1) et la Loi fédérale sur le travail (art. 6 al. 1 LT, art. 2 al. 1 OLT 3) qui prévoient que l'employeur protège par des mesures appropriées la santé physique et psychique de ses employés ;
- La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au titre de discrimination à raison du sexe (art. 4). L'employeur peut être condamné au versement d'indemnités (art. 5 al. 3) ;
- Le Code pénal qui prohibe notamment les lésions corporelles (art. 122ss), les voies de faits (art. 126), la calomnie (art. 174), l'injure (art. 177), les menaces (art. 180), la contrainte sexuelle (art. 189), l'abus de détresse (art. 193) et le harcèlement sexuel (art. 198).

8. ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente directive est adoptée par la direction de la Manufacture le 18 décembre 2019. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2020.

- Directive type rédigée par le deuxième Observatoire (pour le milieu associatif)



Nom de l'association

Politique en matière de protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle au travail

1. Déclaration de principe

1.1. Objectifs de la politique

L'Association (nom) est particulièrement attentive aux dimensions de souffrance et de mal-être qui peuvent survenir sur le lieu de travail. En ce sens, elle porte une attention particulière aux dimensions collectives et relationnelle, ainsi qu'aux espaces de supervision, d'intervision et de régulation (cf. charte interne).

Elle ne tolère aucune atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle de ses employé-e-s /collaboratrices-eurs⁴⁰, comme des membres du comité, telle que la discrimination, la violence, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.

Elle s'engage à protéger et à respecter la personnalité et la dignité des membres de l'équipe, comme du comité : chacun-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part du comité et de ses autres collègues, des partenaires, des client-es comme des personnes qui consultent. Tout comportement blessant ou humiliant sera systématiquement combattu.

La présente politique a pour but de :

- Favoriser un climat de travail serein, où chacun-e se sente respectée et estimée au sein de l'association.
- Prévenir et éliminer les atteintes à la personnalité et à l'intégrité personnelle.
- Protéger les employé-e-s du __, ainsi que les membres du comité, de toute atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle telle que la discrimination, la violence, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.
- Fournir aux personnes en souffrance au travail, ou cibles/victimes de tels comportements, un cadre qui permette d'avoir du soutien et de trouver des solutions, les moyens de s'informer, de se défendre et de faire appel à la personne de confiance externe (PCE) désignée.

1.2. Champ d'application de la politique

La directive s'applique à toutes les employé-e-s ____, comprenant les employé-es fixes et auxiliaires, les stagiaires et les bénévoles, ainsi que les membres du comité.

⁴⁰ Le terme d'employé-e-s inclut toute personne employée ou stagiaire (salariée ou bénévole) au sein du __

Ce principe concerne aussi bien les comportements survenant sur le lieu de travail que ceux pouvant apparaître en d'autres lieux (conférences, formations, contacts avec les partenaires, etc.), s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

Elle s'applique aussi bien dans les cas où le comportement discriminatoire, la violence, le harcèlement psychologique et/ou le harcèlement sexuel est commis par une personne interne ou externe au ____.

2. Définitions des comportements problématiques et inacceptables

a. Atteintes à la personnalité et à l'intégrité personnelle

Concernant les atteintes à la personnalité, les valeurs suivantes sont protégées : l'intégrité physique et sexuelle, la santé psychique et physique, l'intégrité morale et la considération sociale⁴¹, la jouissance des libertés individuelles et de la sphère privée (non discriminations liées à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'expression de genre, aux croyances religieuses etc. ainsi qu'à la vie privée, c'est-à-dire aux événements que chacun-e choisit de garder pour soi-même)⁴².

Les atteintes à l'intégrité personnelle – telles la discrimination, la violence, le harcèlement psychologique et/ou sexuel – sont préjudiciables au bien-être et constituent un danger pour la santé des personnes concernées ainsi que pour la collaboration au sein ____, elles ne sont donc pas tolérées.

Elles peuvent être commises par des membres de l'équipe, du comité, des partenaires, des client-e-s comme des personnes qui consultent.

b. Discrimination

On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, d'être racisé-e, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale et familiale, de l'état de grossesse, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

c. Violence

La violence se réfère à l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces, à l'encontre d'une ou plusieurs personnes qui mettent ou risquent fortement de mettre en danger leur santé physique et psychique, leur sécurité ou leur bien-être.

⁴¹ Notamment, les sentiments, l'honneur personnel et professionnel, la dignité, la position de considération à l'intérieur et à l'extérieur de la société, etc.

⁴² Notamment la liberté sexuelle et le droit à la différence.

La violence « de l'extérieur » comprend en règle générale la violence physique ainsi que les vexations verbales, les menaces, qui sont proférées ou exercées par des personnes externes – partenaires, client-es, notamment – à l'encontre des employé-e-s/collaboratrices-eurs, comme des membres du comité, mettant en danger leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. La violence peut également prendre un aspect raciste et/ou sexuel.

Les agissements agressifs ou violents prennent les formes suivantes :

- impolitesse
- manque de respect vis-à-vis des autres,
- acte de malveillance,
- violence physique ou verbale
- intention de blesser quelqu'un-e,
- micro-agressions, agressions, agissements hostiles sur autrui,
- intention de faire du tort à autrui.

d. Harcèlement psychologique

Par harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, on entend « un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. » (Arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.3.)

Plus que l'intention subjective de l'auteur-eur, c'est finalement l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la cible/victime qui est déterminant.

Exemples de comportements de harcèlement psychologique (non exhaustifs) :

- Pousser à la faute
- Retirer l'accès aux outils de travail: téléphone, ordinateur, ...
- Donner en permanence des tâches nouvelles
- Retirer à la personne son autonomie
- Donner délibérément des consignes impossibles à exécuter
- Interrompre sans cesse la victime
- Communiquer avec la personne uniquement par écrit
- Ignorer la présence de la personne en s'adressant uniquement aux autres
- Utiliser des propos méprisants pour qualifier la personne
- Discréditer une personne auprès de collègues, de supérieur-e-s ou de subordonné-e-s
- Faire courir des rumeurs à son sujet
- Menacer la personne de violences physiques
- Hurler contre la personne
- ...

e. Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on entend « *tout comportement discriminatoire, importun, de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.* » (article 4, loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, LEg).

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes (exemples non exhaustifs) :

- Remarques déplacées ou plaisanteries sexistes
- Regards qui déshabillent
- Commentaires grossiers ou embarrassants
- Usage/envoi de matériel à connotation sexuelle
- Attouchements
- Invitations gênantes
- Avances accompagnées de promesses de récompenses, de menaces de représailles ou de toutes autres pressions
- Agressions sexuelles (tentative de viol, viol)
- ...

Ce qui compte en matière de harcèlement sexuel, ce n'est pas l'intention de la personne qui importune, mais la manière dont la personne concernée perçoit et ressent ce comportement, autrement dit le caractère désiré ou non du comportement. Le harcèlement sexuel peut se produire pendant le travail ou à l'occasion d'activités ou de festivités organisées par l'organisation.

En général, le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs, dans certaines circonstances cependant, un acte isolé peut être considéré comme tel.

3. Responsabilités

3.1. Le comité

Le comité est tenu par la loi de faire respecter la protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle des membres de l'équipe, comme du comité, et en conséquence, il ne tolère aucune discrimination, violence et harcèlement, ni par ses membres, ni par les employé-e-s, ni par les partenaires ou client-es ou toute autre personne en contact avec l'association.

Le comité :

- Prend toutes les mesures nécessaires, le cas échéant, pour établir un climat de travail exempt de discrimination, de violence, de harcèlement psychologique et/ou sexuel au travail.
- Combat systématiquement les comportements portant atteinte à l'estime de soi ou à

la personnalité et intervient lorsque quelqu'un-e est marginalisé-e ou devient la cible de propos malveillants ou méprisants.

- S'engage à ne pas licencier les personnes qui auront porté plainte de bonne foi, ni les déplacer contre leur gré.
- Empêche toute forme de représailles à l'égard des personnes plaignantes et des témoins.
- Offre des mesures de réparation aux cibles/victimes pour le préjudice qu'elles ont subi.
- Sanctionne l'auteur-trice de l'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle en fonction du degré de gravité de son acte et des conséquences subies par la cible/victime.

3.2. Les employé-es

Les employé-e-s contribuent à ce que l'environnement de travail soit exempt de discrimination, de violence et de harcèlement en :

- se conduisant avec bienveillance et respectant la dignité et l'intégrité d'autrui ;
- adoptant une conduite conforme aux principes de cette politique.

Les employé-e-s s'engagent à porter attention à toute situation portant atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle. Notamment, en essayant de discuter avec les personnes intéressées, en s'opposant aux comportements inappropriés, en s'adressant à la personne de confiance externe (PCE), etc.

4. Marche à suivre en cas de problème

L'employé-e qui s'estime atteinte dans son intégrité par une ou plusieurs personnes dans le cadre de son activité professionnelle au _____ peut contacter, selon ses besoins et préférences, les personnes citées ci-dessous.

a. Un-e membre du comité

L'employé-e peut, si elle le désire, solliciter un-e membre du comité. Toutefois, en vertu de leur devoir de diligence, les membres du comité sont tenu-e-s de clarifier les situations problématiques portées à leur connaissance. De ce fait, il ou elles ne sont pas en mesure de garantir un traitement confidentiel des informations que l'employé-e lui transmettra.

b. Personne de confiance externe (PCE) à l'organisation

Toute personne qui s'estime victime d'une atteinte à son intégrité personnelle peut décider de faire appel de manière confidentielle et gratuite à la personne de confiance externe (PCE), nommée par _____.

La personne nommée comme personne de confiance (PCE) reçoit l'employé-e et lui apporte conseil et assistance pour faire face à la situation problématique, dans un cadre garantissant une entière confidentialité.

Toutes les démarches se font avec l'accord de la personne qui consulte.

Le mandat de la personne de confiance externe (PCE) est le suivant :

- Offrir, dans un cadre garantissant la confidentialité, un espace d'écoute, de soutien et d'accompagnement à toute personne, ou à une personne qui prend conseil pour un tiers, se trouvant dans une situation de souffrance, de mal-être, comme s'estimant cible/victime d'une atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle.
- Conseiller la personne et l'informer des moyens dont elle dispose pour améliorer son rapport au travail, faire cesser le conflit de travail, la discrimination, la violence, le harcèlement psychologique et/ou sexuel.
- Intervenir auprès de la personne mise en cause avec l'accord de la personne qui consulte.
- Si c'est approprié et si la personne qui consulte le demande, orienter vers une médiatrice/eur certifié-e.
- Proposer des mesures correctrices nécessaires pour faire cesser le conflit de travail et/ou le harcèlement.
- S'assurer d'un suivi pour que le comportement discriminatoire, violent et/ou le harcèlement a cessé et que les rapports de travail soient conformes à la santé physique et psychique de la personne qui en était la cible/victime.

Coordonnées de la personne de confiance externe (PCE) :

...

c. Plainte et enquête interne

Toute membre du personnel qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle, peut aussi, si elle le souhaite, demander l'ouverture formelle d'une enquête auprès du comité du _____.

Pour cela, la personne lésée doit adresser une demande écrite au comité en décrivant de la façon la plus précise possible les faits dont elle est cible/victime.

Par ailleurs, le comité peut décider en tout temps de mandater une enquête auprès d'un organisme externe s'il l'estime nécessaire.

d. Plainte auprès de L'OCIRT

La membre du personnel qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle est également en droit de s'adresser directement à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

L'OCIRT a pour mission de conseiller, informer, sensibiliser et contrôler les entreprises/les organisations en matière de prévention des risques professionnels. Il veille notamment à la bonne application de la Loi sur le travail (LTr) et de son ordonnance d'application OLT3, qui définissent les responsabilités de la personne employeuse dans le domaine de la protection de la santé physique et psychique des employé-es.

OCIRT

Rue David-Dufour 5
1205 Genève

[https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it22 388 29 29](https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it22_388_29_29)

e. Démarches judiciaires

La membre du personnel qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle est également en droit de saisir les tribunaux sans avoir au préalable fait appel à la procédure interne. Les droits en matière de droit civil et pénal d'une personne importunée restent acquis indépendamment de la procédure interne à l'organisation.

Cependant, après l'engagement d'une procédure judiciaire, il n'est plus possible de demander l'exécution d'une procédure de plainte interne.

5. Sanctions envers l'auteur-trice

Toute personne qui porte atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle d'un-e employé-e s'expose à des sanctions. Ceci s'applique également aux personnes qui en accusent d'autres à tort avec volonté de nuire et de porter préjudice à autrui. Ces sanctions, en fonction de la gravité, pourront consister par exemple en :

- Des excuses verbales ou écrites à la cible/victime
- Un rappel à l'ordre oral ou écrit
- Un courrier d'avertissement (avec une gradation pouvant aboutir à un licenciement)
- Suspension des rapports de travail
- Résiliation des rapports de service (avec préavis régulier ou avec effet immédiat si justes motifs).
- ...

Les droits en matière de droit civil et pénal d'une personne importunée restent acquis indépendamment de ces sanctions.

6. Mesures réparatrices envers la cible/victime

Le comité veille à ce qu'une personne atteinte dans son intégrité personnelle ne subisse pas de représailles de la part d'une tierce personne. Elle veille également à ne pas désavantager une victime dans son poste de travail.

Le comité s'engage à proposer des mesures réparatrices à l'employé-e victime d'une atteinte à l'intégrité personnelle. Ces mesures réparatrices devront être discutées et convenues avec la victime en fonction de sa situation personnelle ainsi que des circonstances et de la gravité de l'atteinte. Par exemple :

- Des excuses verbales ou de préférence écrites de la part de l'auteur-trice et de l'association

- La compensation du salaire perdu
- Le retrait du dossier de la victime des évaluations de rendement ou des observations défavorables déposées à la suite du harcèlement
- Des compensations facilitant l'accès à des mesures de formation ou de perfectionnement professionnel
- Une indemnisation

La présente politique entrera en vigueur le

Annexes

Bases légales

Obligation des employeurs et des travailleurs (art. 6, al. 1 Loi sur le travail LTr)

¹Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

Protection de la personnalité du travailleur (art. 328, al. 1 code des obligations CO)

¹L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

Protection de l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 2, al.1, lettre d, Commentaire de l'ordonnance 3, Loi sur le travail OLT3)

L'employeur doit prendre les dispositions pour garantir l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs, protection de leur personnalité incluse. Ce n'est pas seulement l'employeur qui doit remplir ces exigences, il doit également veiller à ce que l'intégrité personnelle soit respectée par tous les travailleurs et, le cas échéant, par les clients de l'entreprise. Le harcèlement sexuel ou psychologique, la discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion, sont des exemples d'agressions de l'intégrité personnelle. (...) Dans le cas de harcèlement sexuel, la victime devrait pouvoir s'adresser à une personne de son sexe. L'expérience a montré que jusqu'ici, majoritairement, les agresseurs étaient des hommes et les victimes des femmes (voir aussi les explications dans l'annexe sur la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs).

Atteinte à la liberté et à l'honneur sexuel/Abus de détresse (art. 193, al.1 code pénal suisse CO)

¹Celui qui, profitant de la détresse où se trouve la victime ou d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail ou d'un lien de dépendance de toute autre nature, aura déterminé celle-ci à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Contraventions contre l'intégrité sexuelle/Désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 code pénal suisse CPS)

Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni d'une amende.

Harcèlement sexuel ; discrimination (art. 4 loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg)

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle

Droits des travailleurs (art. 5, al.3 loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg)

³ *Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.*

i. Ressources

Brochure et documents

Conditions de travail et conditions salariales

- Kit pour danseur-se (AVDC, Danse Transition et Marchepied Cie) : <https://www.danse-transition.ch/ Ressources/Persistent/ea9b37ab73b8afbfbad4699bf4154795edf2d926/2020 Kit%20pour%20danseur.x.euse 2.pdf>
- Petit guide administratif pour salarié des personnes, via une association-compagnie à vocation culturelle et artistique (autrice anonyme, relu par l'AVDC) : <https://www.avdc.ch/wp-content/uploads/2022/05/petit-guide-administratif-mars2022.pdf>
- Recommandations en matière d'honoraires et d'accords contractuels à destination des lieux d'accueil (AVDC) : <https://www.avdc.ch/wp-content/uploads/2022/05/avdc-recommandations-honoraires-contrat-3.pdf>
- Recommandations salariales pour les danseurs-euses interprètes travaillant en Suisse Romande (RP Danses Genève) : <http://www.rp-geneve.ch/sections/dossier-1>
- Salaires minimum CCT et défraiements (annexe 4 de la CCT) : <https://ssrs.ch/salaires-minimum-cct-et-defraiements/>
- Salaire recommandé et échelle salariale (SSRS) : <https://ssrs.ch/vos-droits/le-salaire-recommande/>

Égalité de genre dans la culture

- Carnet rose pour l'égalité de genre dans la culture (Les Créatives) : <https://lescreatives.ch/2021/wp-content/uploads/2021/09/CARNET-ROSE-DIGITAL.pdf>

Exemples de codes de conduite, code de déontologie, dépliant, manifeste, directive et charte

- Code de conduite – Registre professionnel des professeur-es de danse (Danse Suisse) : <https://karmarun-res.cloudinary.com/image/upload/v1634220281/dansesuisse/wttn8vrwvdpvnygbo0sg.pdf>
- Code de conduite (FAIRSPEC) : https://static1.squarespace.com/static/5f0844664b70fd15fc009404/t/619caf735b9ab532e5db1866/1637658483925/fairspec_kodex_2021_FR.pdf
- Code de déontologie – Politiques sur les comportements inappropriés, l'intimidation et le harcèlement sexuel dans le milieu du travail (ScèneSuisse) : https://szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/10/Scene_CH_CodedeDeontologie_2021_A65_F_download.pdf
- Dépliant « Personne de confiance en entreprise pour les compagnies de danse contemporaines » (AVDC) : <https://www.avdc.ch/wp-content/uploads/2021/11/avdc-personne-de-confiance.pdf>

- Manifesto for Fair Practices (à l'initiative de RESO) :
<https://www.reso.ch/fr/tools/manifesto-for-fair-practices>

Risques psychosociaux et harcèlement

- Brochures du SECO :
 - *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés* :
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Ratgeber_d.pdf.download.pdf/Ratgeber_f.pdf
 - *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Informations à l'intention des employeuses et employeurs* :
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Informationen_Arbeitgeber_d.pdf.download.pdf/Informationen_Arbeitgeber_f.pdf
 - *Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail* :
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personnalite_d_web.pdf.download.pdf/seco_personnalite_f_web.pdf
 - *Protection contre les risques psycho-sociaux au travail – Information à l'intention des employeurs* :
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_bro_risiken_d_web.pdf.download.pdf/seco_bro_risiken_f_web.pdf
- *Principales recommandations de l'OCIRT pour mettre en place un dispositif de prévention des risques psychosociaux en entreprise* :
<https://www.ge.ch/document/7582/telecharger>

Violences sexistes et sexuelles

- Brochure « Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles : repérer pour agir – Guide à l'intention des professionnel-le-s » :
<https://www.ge.ch/document/11477/telecharger>

Sensibilisation au harcèlement sexuel au travail

- Campagne vidéo #ThatsHarassment (en anglais) :
<https://www.youtube.com/channel/UCQnHegT-awFsplQdVLCaKpA>
- Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail de la Conférence suisse des délégué-es à l'égalité (CSDE) : <https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/a-la-une/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail>
 - Dont le E-learning « Moi ? Harceler ?! Si on ne peut plus rigoler » :
<https://www.equality.ch/e-learning/f/story.html>

Cellules d'écoute, permanences juridiques et plateformes de signalement

- Adresse mail du Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS) pour faire part de témoignages comme cible/victime ou témoin : temoignages@ssrs.ch
- Cellule ressource Safe spaces culture : cellule-ressource@cliniquedutravail.ch ou +41 (0) 26 321 15 30
- Centre LAVI : <https://centrelavi-ge.ch/>
- Permanence juridique de We Can Dance It : <https://wecandanceit.ch/permanence-juridique/>
- Plateforme de signalement anonyme des agressions sexuelles (ScèneSuisse) : <https://scenesuisse.ch/services-fr/harcelement-moral-et-harcelement-sexuel/plateforme-de-signalement-anonyme-des-agressions-sexuelles/>
- Permanence de Viol-secours : permanence@viol-secours.ch ou +41 (0) 22 345 20 20

Sites internet (liste non exhaustive)

- Action Intermittence : <https://action-intermittence.ch/>
- Arts_Sainement : <https://arts-sainement.ch/>
- Fédération romande des arts de la scène (FRAS) : <https://www.lafederation.ch/>
- Non c'est non ! : <https://www.non-c-non.ch/>
- Rencontres Professionnelles de danses (RP Danses Genève) : <http://www.rp-geneve.ch/>
- Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS) : <https://ssrs.ch/>
- Viol-secours : <https://viol-secours.ch/>

V. Bibliographie

Ouvrages, études, brochure et introduction

- Action Intermittence (19.05.2022). *Réponse d'Action Intermittence à la Consultation publique relative aux lignes directrices pour une politique culturelle à Genève*. https://action-intermittence.ch/wp-content/uploads/2022/05/ConsultationCulturelCanton_ActionIntermittence.pdf.
- Bonnard, Louis, Delorme, Clara et Dessimoz, Claire (2020). *Quel positionnement des autorités face au phénomène de harcèlement dans les arts vivants ? Propositions et réflexions* (sous mandat de l'AVDC).
- BPEV, BIE et al. (2018). *Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles : repérer pour agir – Guide à l'intention des professionnel-le-s*. <https://www.ge.ch/document/11477/telecharger>.
- Doyon, Raphaëlle et Katuszewski, Pierre (2017). « Arts vivants : qui a peur du genre ? », *Horizons/Théâtre*. <https://doi.org/10.4000/ht.469>.
- Desmarais, Céline et Agassiz, Isabelle (2016). *Fonctionnement et efficacité d'une cellule d'Aide à la résolution des Conflits – Rapport au SECO*. HEIGVD et IIGE. <https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz%20am%20Arbeitsplatz/Psychosoziale%20Risiken/Ausfuehrlicher-Bericht-HEIG-VD.pdf.download.pdf/RapportFonctionnementEtEfficaciteDUneCelluleDAideALaResolutionDesConflitsFevrier2016193239.pdf>.
- Ducret, Véronique (2003). *Mesures prises par les entreprises pour prévenir le harcèlement sexuel. Résultats d'une enquête menée en Suisse romande*. Le deuxième Observatoire. https://www.2e-observatoire.com/publications/brochure_upld/brochure_harcelement_s_fr.pdf.
- Enquête du Ballet Béjart Lausanne (BBL).
- Les Créatives (2021). *Carnet rose pour l'égalité de genre dans la culture*. Association Les Créatives. <https://lescreatives.ch/2021/wp-content/uploads/2021/09/CARNET-ROSE-DIGITAL.pdf>.
- Leymann, Heinz (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Seuil.
- OCIRT (2016). *Principales recommandations dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux en entreprise*. <https://www.ge.ch/document/7582/telecharger>.
- Rota, Mathias. (2022). *Le système des arts de la scène de Suisse romande. Une contribution à l'espace culturel romand*. HEG – Haute école de gestion Arc. <https://drive.switch.ch/index.php/s/bWJRY97xBwtg37A>.
- ScèneSuisse (2020). *Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in der darstellenden Kunst in der Schweiz*. <https://szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/10/SzeneCH-Oktober-2021-Machtmissbrauch-Umfrage-Auswertung-Neu-Illustration.pdf>.
- SECO (2008). *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés*. BFEG et SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistunge

[n/Publicationen Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Ratgeber_d.pdf.download.pdf/Ratgeber_f.pdf.](#)

- SECO (2008). *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Informations à l’intention des employeuses et employeurs*. BFEG et SECO.
[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Informationen_Arbeitgeber_d.pdf.download.pdf/Informationen_Arbeitgeber_f.pdf.](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Informationen_Arbeitgeber_d.pdf.download.pdf/Informationen_Arbeitgeber_f.pdf)
- SECO (2014). *Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l’intégrité personnelle au travail*. SECO.
[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personnalite_d_web.pdf.download.pdf/seco_personnalite_f_web.pdf.](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personnalite_d_web.pdf.download.pdf/seco_personnalite_f_web.pdf)
- SECO (2015). *Protection contre les risques psycho-sociaux au travail – Information à l’intention des employeurs*. SECO.
[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_bro_risiken_d_web.pdf.download.pdf/seco_bro_risiken_f_web.pdf.](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_bro_risiken_d_web.pdf.download.pdf/seco_bro_risiken_f_web.pdf)

Lettre et manifeste

- Arts Sainement. *Manifeste « Pour un climat sain dans les arts vivants »*. <https://arts-sainement.ch/lire-et-signer-le-manifeste/>.
- Arts Sainement et SSRS (12.10.2021). *La fin de l’omerta – Lettre officielle à S. Kanaan*. <https://arts-sainement.ch/2022/06/17/la-fin-de-lomerta/>.

Feuilles de route, loi, motions, projet de loi et règlement d’application

- Arts Sainement et Ensemble à Gauche (25.08.2021). Motion 2780 « Pour la mise en place d’outils permettant une lutte efficace contre les agressions, le harcèlement et les discriminations dans les domaines des arts, de la culture et des sports », déposée au Grand Conseil. <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/M02780.pdf>.
- Conseil administratif de la Ville de Genève (01.12.2021). Réponse du Conseil administratif à la motion du 4 mars 2020. https://conseil-municipal.geneve.ch/no_cache/conseil-municipal/objets-interventions/detail-rapport-reponse/?sdl_uid=135197&sechash=28fa6551.
- Conseil d’État de la République et canton de Genève. « Règlement d’application de la loi sur la culture (RCulture) ». https://silgeneve.ch/legis/data/rsg/rsg_c3_05p01.htm?myVer=1662207868012
- Conseil municipal de la Ville de Genève (04.03.2020). Motion 1525 « Prévenir les abus moraux et sexuels dans le sport », acceptée le 8 septembre 2021. https://conseil-municipal.geneve.ch/conseil-municipal/objets-interventions/detail-objet/?sdl_uid=128800&sechash=3860fe41.
- Département de la culture et de la transition numérique (DCTN). « Feuille de route 2020-2025 ». <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2021-09/feuille-route-dctn-2020-2025.pdf>.

- Département de la sécurité et des sports (DSSP). « Feuille de route 2020-2025 ». <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2021-01/feuille-route-legislature-2020-2025-dssp.pdf>.
- Grand conseil de la République et canton de Genève. « Loi sur la culture ». https://www.geneve.ch/sites/default/files/fileadmin/public/Departement_3/Administration/loi-sur-la-culture-c3-05-ville-de-geneve.pdf.
- Secrétariat du Grand Conseil (12.03.2018). PL 12288 « Projet de loi modifiant la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF) (D 1 11) (Pour des aides publiques conditionnées au respect de l'égalité !) ». <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12288.pdf>.

Articles de presse

- Adet, Anne-Claire (juin 2021). « Harcèlement. Silence sur scène ». *Culture Enjeu*, n°70. <https://cultureenjeu.ch/papier/numero-70-dans-la-limite-des-places-disponibles/harcelement-silence-sur-scene/>.
- AFP (09.11.2017). « 456 actrices suédoises sortent du silence ». *Le Matin*. <https://www.lematin.ch/story/456-actrices-suedoises-sortent-du-silence-940151940282>.
- Anonyme (08.04.2019). « Viols et agressions sexistes et sexuelles dans le milieu culturel genevois ». *Renversé*. <https://renverse.co/infos-locales/Viols-et-agressions-sexistes-et-sexuelles-dans-le-milieu-culturel-genevois-1995>.
- laz, Chams (12.10.2021). « A Genève, des danseuses de la compagnie ●●● dénoncent des années d'abus sexuels ». *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/culture/exclusif-geneve-danseuses-compagnie-●●●-denoncent-annees-dabus-sexuels>.
- Jaquiéry, Corinne (16.09.2021). « Danser en confiance ». *Site Danse Suisse*. https://www.dansesuisse.ch/fr/news/2021-09-16_DANSER-EN-CONFIANCE.
- Jaquiéry, Corinne (03.2020). « Une charte anti-harcèlement pour les arts vivants ». *Culture Enjeu*, n°65. <https://cultureenjeu.ch/papier/numero-65/une-charte-anti-harcelement-pour-les-arts-vivants/>.
- Poiré, Léa. « Harcèlement sexuel dans la danse ». *Revue Mouvement*. <https://www.mouvement.net/enquete-sur-le-harcelement-dans-la-danse>.
- Poiré, Léa (26.08.2022). « Les drogues dans la danse ». *Revue Mouvement*. <https://www.mouvement.net/les-drogues-dans-la-danse>.
- Rossel, Natacha (30.10.2020). « Malgré #MeToo, le harcèlement gangrène la scène ». *24Heures*. <https://www.24heures.ch/malgre-metoo-le-harcelement-gangrene-la-scene-753660522211>.
- Seppey, Agathe (02.09.2021). « Le monde de la danse favorise-t-il le harcèlement sexuel ? ». *Site Watson*. <https://www.watson.ch/fr/suisse/interview/430170346-le-monde-de-la-danse-favorise-t-il-le-harcelement-sexuel>.
- Weiler, Nolwenn (09.11.2017). « Mais pourquoi donc les femmes victimes de violences ne portent-elles pas plainte ? ». *Basta media*. <https://basta.media/Mais-pourquoi-donc-ne-portent-elle-pas-plainte>.

Émissions de radio

- Midi bascule (12.11.2021). « #MeTooArtsVivants en Suisse, quelles solutions ? ». <https://radiobascule.ch/57/episode/221>.
- RTS (25.03.2022). « Peu de succès pour la cellule romande contre le harcèlement dans la culture ». <https://www.rts.ch/info/regions/12957482-peu-de-succes-pour-la-cellule-romande-contre-le-harcelement-dans-la-culture.html>.

Directives et chartes

- Association vaudoise de danse contemporaine. Dépliant « Personne de confiance en entreprise pour les compagnies de danse contemporaine ». <https://www.avdc.ch/wp-content/uploads/2021/11/avdc-personne-de-confiance.pdf>.
- Danse Suisse (20.06.2021). *Code de conduite – Registre professionnel des professeur-es de danse*. <https://karmarun-res.cloudinary.com/image/upload/v1624541171/dansesuisse/mjbpdbjdws49ycnwgjyz.pdf>
- ScèneSuisse. *Code de déontologie – Politique relative aux comportements inacceptables, harcèlement moral et harcèlement sexuel sur le lieu de travail*. https://szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/10/Scene_CH_CodedeDeontologie_2021_A65_F_download.pdf.
- Manufacture – Haute école des arts de la scène (01.01.2020). *Directive relative à la prévention et la sanction du harcèlement sexuel et psychologique dans les relations de travail et d'études au sein de l'institution*.
- Théâtre Saint-Gervais (novembre 2021). *Déclaration de principe et informations générales concernant la protection de l'intégrité personnelle*.
- Théâtre Saint-Gervais. *Protection de l'intégrité personnelle des collaborateurs-trices – Déclaration de principe*.

Sites internet

- Action intermittence : <https://action-intermittence.ch/>
- Arts_Sainement : <https://arts-sainement.ch/>
- Association vaudoise de danse contemporaine – AVDC (Ressources & bonnes pratiques) : <https://www.avdc.ch/pro/ressources/>
- Fédération romande des arts de la scène – FRAS (Personne de confiance) : <https://www.lafederation.ch/info-securite>
- Non c'est non ! : <https://www.non-c-non.ch/>
- OCIRT (Prévenir les risques psychosociaux) : <https://www.ge.ch/prevenir-risques-psychosociaux-rps>
- Rencontres professionnelles de danses (RP Danses Genève) : <http://www.rp-geneve.ch/>
- RESO : <https://www.reso.ch/fr>

- SECO (Conditions de travail) :
https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen.html
- Safe spaces culture : <https://safespacesculture.ch/>
- Syndicat suisse romand du spectacle (Lutte contre le harcèlement et le mobbing) :
<https://ssrs.ch/lutte-contre-le-harcelement-et-le-mobbing/>