

Plan d'action commun

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES ATTEINTES À LA PERSONNALITÉ DANS LE DOMAINE CULTUREL

Plan d'action commun de prévention et de lutte contre le harcèlement et les atteintes à la personnalité dans le domaine culturel

Ville de Genève, Ville de Meyrin et canton de Genève

Ce plan d'action commun a été établi sur la base des recommandations formulées par le 2ème Observatoire – Centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail, suite au mandat lancé par la Ville de Genève, la Ville de Meyrin et la République et canton de Genève (ci-après : les collectivités publiques). Il était question de l'analyse des dispositifs de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein des entités genevoises subventionnées par les collectivités publiques dans le domaine des arts de la scène (danse et théâtre). Ce plan a pour objectif de s'appliquer à tous les domaines de la culture.

Le présent plan d'action concerne les actions à mener par les collectivités publiques en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les atteintes à la personnalité. Les milieux culturels concernés sont associés à sa mise en œuvre.

La majorité des mesures proposées vise à renforcer les outils de prévention et de sensibilisation auprès des actrices et acteurs du domaine de la culture. La responsabilité de résoudre les dysfonctionnements au sein d'une structure culturelle incombe à cette dernière (soit aux comités d'association ou conseils de fondation). Les collectivités publiques ont quant à elles un devoir de réaction lorsqu'elles sont mises au courant de situations problématiques. Elles suspendent l'octroi de subvention tant que la situation n'est pas clarifiée et les mesures adéquates prises.

Le dispositif repose sur 2 volets :

VOLET 1

Prévenir

1. Etablir un cadre commun

- Réaffirmer le positionnement des collectivités publiques contre toute forme d'atteinte à la personnalité au sein des entités qu'elles subventionnent: toute information relative à des cas de harcèlement sexuel ou psychologique, ou toutes autres formes d'atteinte à la personnalité sera suivie d'actions de la part des collectivités publiques.
- Diffuser largement les recommandations émises par le 2^{ème} Observatoire et inviter spécifiquement les institutions culturelles, les lieux de formations du domaine culturel, ainsi que les collectivités publiques à en prendre connaissance.

2. Améliorer l'accès à la formation et à la sensibilisation

- Soutenir financièrement les faitières et associations professionnelles dans la mise en place de formations/sensibilisations destinées aux actrices et acteurs de la culture qu'elles représentent (comités, responsables artistiques, personnes en charge de l'administration, artistes et personnes salariées), portant sur :
 - le droit du travail
 - les rôles et devoirs de chaque entité (comités, directions, personnes salariées)
 - la prévention contre les atteintes à la personnalité.
- Constituer et tenir à jour un catalogue de formations et une documentation en matière de droit du travail et de prévention contre les atteintes à la personnalité.

3. Conditionner l'octroi ou le renouvellement d'aides financières à l'engagement du respect de l'intégrité personnelle et physique des personnes employées, à travers la mise en place des éléments suivants au sein de chaque structure :

- Le suivi d'une formation, par toutes les personnes employées de la structure, relative à la prévention contre le harcèlement et les atteintes à la personnalité.
- La diffusion d'un kit de prévention du harcèlement sexuel au travail à toutes les personnes employées par la structure (document mis à disposition par les collectivités publiques).
- La signature, par l'employeur (comité d'association, conseil de fondation) et les directions artistiques et administratives d'une charte d'engagement dans la lutte contre les atteintes à la personnalité (document mis à disposition par les collectivités publiques).
- La présentation, par la structure, d'une directive interne relative aux mesures de prévention contre les atteintes à la personnalité en son sein, décrivant clairement les propos, comportements et attitudes inacceptables, les sanctions et les mesures de réparation prévues et incluant notamment la désignation et la communication de personnes ressources garantissant la confidentialité des entretiens (modèle mis à disposition par les faitières).
- L'établissement d'un contrat avec une personne de confiance en entreprise¹ (*safe spaces culture*² ou autre) et une communication autour de la possibilité de s'adresser à elle en tout temps à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de la structure.

4. Clarifier les rôles au sein des structures :

- Systématiser l'intégration des comités d'association et conseils de fondation dans les échanges entre entité subventionnée et collectivités publiques afin de clarifier la responsabilité de l'employeur sur ces thématiques.

¹ Soutien externe neutre, bienveillant et confidentiel en cas de souffrance ou de difficulté sur la place de travail et élaboration de mesures et d'outils pour protéger l'intégrité de la personnalité.

² Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle a lancé un projet pilote de cellule ressource ouverte à l'ensemble des salarié-es et indépendant-es de la culture Suisse romande. Afin de pérenniser cette action et de permettre aux associations de professionnel-les et d'employeur-es et aux personnes intéressées de contribuer à son développement une association a été créée : *safe spaces culture*. safespacesculture.ch

VOLET 2

Repérer et alerter

5. Renforcer les dispositifs d'intervention au sein des structures

- Confirmer, grâce à un soutien conjoint des collectivités publiques, la structure spécialisée en matière de protection de la personnalité safe spaces culture et étendre ses moyens d'action en donnant la possibilité pour toutes les personnes qui travaillent ou sont en formation dans le domaine de la culture d'avoir accès gratuitement à une personne de confiance soit via la cellule ressource soit via une personne de confiance en entreprise (PCE).
- Pour les entités au bénéfice d'une convention de subventionnement ou d'un contrat de prestations, s'assurer, dans le cadre des évaluations, de la mise en œuvre effective de mesures de protection de la personnalité des personnes employées.

6. Mettre en place une procédure interne d'alerte au sein des collectivités

- Mettre en place une procédure interne au sein de chaque collectivité publique garantissant :
 - le relais systématique à la direction de tout témoignage sur des cas d'atteinte à la personnalité dans le contexte professionnel lié à des institutions subventionnées;
 - l'exigence d'informations complémentaires de la part de la structure employeuse;
 - le signalement des cas aux éventuel-les autres partenaires et une prise de décision rapide et coordonnée avec les partenaires sur la poursuite de la collaboration avec la structure mise en cause.

7. Vérifier l'efficacité du dispositif

- Effectuer une évaluation du dispositif deux ans après sa mise en place afin de mesurer la mise en œuvre des différentes actions énoncées ci-dessus et leur efficacité.