

Plan d'action commun

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

Version du 21 septembre 2023

Ce plan d'action commun a été établi sur la base des recommandations formulées par le 2^{ème} 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 le canton de Genève (ci-après : les collectivités publiques).

Dans l'étude réalisée par le 2^{ème} Observatoire, 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).

Une première version de ce plan d'action a été soumise à la consultation des actrices et acteurs culturels. Leurs retours ont contribué à l'évolution du document ainsi qu'à l'élaboration des mesures présentées ci-dessous.

Ce plan d'action a pour objectif de s'appliquer à tous les domaines de la culture. Il 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.

La majorité des mesures proposées vise à renforcer les outils de prévention et de sensibilisation auprès des actrices et acteurs culturels. 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 d'orientation et de réaction lorsqu'elles sont mises au courant de situations problématiques. À cette fin, elles peuvent notamment suspendre l'octroi de subvention tant que la situation n'est pas clarifiée et les mesures adéquates prises.

Le dispositif repose sur 3 volets :

Volet 1 : Prévenir

Volet 2 : Ecouter, orienter et alerter

Volet 3 : Sanctionner

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 toute autre forme 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.
- Participer à la constitution d'un cadre de référence et d'un langage communs à l'ensemble du milieu culturel via la mise à disposition d'informations et de documents de référence, centralisés et accessibles, sur la thématique du harcèlement et des atteintes à la personnalité dans le domaine culturel.
- Renforcer le soutien aux organisations professionnelles, notamment pour leur rôle de relais, d'accompagnement et de sensibilisation des actrices et acteurs culturels.
- Renforcer la participation des collectivités publiques à la mise en réseau des actrices et acteurs culturels.

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

- Soutenir financièrement les faitières et autres organisations professionnelles dans la mise en place de formations/sensibilisations destinées aux actrices et acteurs culturels qu'elles représentent. Ces formations portent sur :
 - o le cadre juridique, spécifiquement le droit du travail, notamment au regard des spécificités du milieu culturel (diversité des structures, temps partiels, contrats à courtes durées, etc.);
 - o les rôles et devoirs de chaque partie prenante du processus créatif (comités, directions, personnes employées, collectivités publiques);
 - o la prévention contre les différentes formes de harcèlement, les atteintes à la personnalité et les discriminations.
- Assurer que ces formations soient accessibles au plus grand nombre en veillant à limiter les barrières financières qui entraveraient leur accès.
- Relayer les formations portant sur la prévention des atteintes à la personnalité dans le domaine culturel.
- Faire suivre à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des collectivités publiques une formation sur la prévention du harcèlement et les atteintes à la personnalité.

3. Conditionner l'octroi ou le renouvellement d'aides financières à l'engagement du respect de l'intégrité physique, psychique et sexuelle 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 valide pour une année et à renouveler tous les ans (document mis à disposition par les collectivités publiques).
- **L'adhésion à une structure externe proposant une prestation de Personne de confiance en entreprise (PCE)** (Safe spaces culture ou autre) et une communication, auprès de l'ensemble des personnes employées par la structure, sur la possibilité de s'adresser à cette structure en tout temps ainsi que sur la manière de le faire (permanence téléphonique, adresse e-mail de contact, etc.).
- L'élaboration et la présentation par la structure à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs d'une **directive interne relative aux mesures de prévention des atteintes à la personnalité** en son sein, décrivant clairement les propos, comportements et attitudes inacceptables, ainsi que les sanctions et les mesures de réparation prévues. La directive inclut la désignation du prestataire proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) contracté par la structure.

4. Clarifier les rôles au sein des entités culturelles subventionnées:

- Systématiser l'intégration des comités d'association et conseils de fondation dans les échanges entre entité subventionnée et collectivités publiques, notamment dans le cadre du renouvellement des contrats de prestations.
- Mettre à disposition un répertoire d'informations à destination des comités d'association et conseils de fondation, ainsi que des directions des entités culturelles, résumant les rôles et les responsabilités de chacun et chacune autour des questions de harcèlement.
- Demander, pour l'ensemble des entités subventionnées, un organigramme nominatif et fonctionnel.

Volet 2 – Écouter, orienter et alerter

5. Renforcer les dispositifs d'intervention au sein des entités culturelles subventionnées

- Soutenir conjointement à l'échelle romande la structure spécialisée en matière de protection de la personnalité Safe spaces culture et donner ainsi la possibilité:
 - o à toutes les personnes qui travaillent ou sont en formation dans le domaine de la culture d'avoir accès gratuitement à un conseil professionnel adapté (**cellule ressource**) ;
 - o aux entités culturelles de petite taille (4 ETP) de pouvoir contractualiser un prestataire proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) à un prix très accessible

Afin d'assurer un lien avec l'association Safe spaces culture, les collectivités publiques partenaires constituent un groupe de référence régulièrement en dialogue avec l'association.

D'autres prestataires proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) sont accessibles aux entités culturelles de plus grande taille, aux moyens financiers plus conséquents.

- 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.
- Pour les entités au bénéfice d'une convention de subventionnement ou d'un contrat de prestations, stipuler dans ladite convention ou ledit contrat l'obligation de l'entité subventionnée d'informer les collectivités publiques subventionnantes de toute situation critique dont elle a connaissance.

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 :
 - o Le relais systématique à la direction de tout signalement de faits potentiellement constitutifs de cas d'atteinte à la personnalité dans le contexte professionnel lié à des institutions subventionnées.
 - o L'exigence d'informations complémentaires de la part de la structure employeuse.
 - o La mise en place rapidement d'un processus de réflexion sur la poursuite de la collaboration avec la structure en question sur la base d'une analyse des différents éléments en présence.
 - o L'indication, aux éventuels autres partenaires publics, qu'une potentielle atteinte à la personnalité a été signalée s'agissant de la structure subventionnée conjointement.
- Identifier, au sein de chaque collectivité publique, une personne de contact en mesure d'informer le personnel de son service ainsi que les actrices et acteurs culturels sur les mesures prises par les collectivités publiques en matière de prévention des atteintes à la personnalité dans le milieu culturel.

7. Vérifier l'efficacité du dispositif

- Effectuer une première 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.

Volet 3 – Sanctionner

8. En cas de survenue de cas de harcèlement ou d'atteinte à la personnalité au sein d'une entité culturelle subventionnée, particulièrement en cas de non-respect des engagements pris par l'employeur, les collectivités publiques peuvent :
- suspendre l'octroi de subvention tant que la situation n'est pas clarifiée et les mesures adéquates prises ;
 - mettre fin au subventionnement de l'entité culturelle ;
 - exiger une restitution des subventions déjà versées.