Association Genevoise des Métiers de la Danse

HARCÈLEMENT

DE QUOI PARLE-T-ON ET OÙ TROUVER DE L'AIDE ?

- En tant que victime
- En tant que témoin
- En tant que personne et/ou structure employeuse

Page web dédiée à la thématique

HARCÈLEMENT SEXUEL

Selon un rapport du Conseil fédéral, entre 5 et 40% des personnes employées sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Toujours selon ces statistiques, les personnes femmes* et les personnes LGBTQIA+ s'avèrent particulièrement exposées à ce risque (Harcèlement sexuel en Suisse: ampleur et évolution, Rapport du Conseil fédéral, 27 avril 2022, page 10).

HARCÈLEMENT SEXUEL: DE QUOI PARLE-T-ON?

Le harcèlement sexuel se définit comme "tout comportement importun, soit non souhaité, de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité d'une personne sur son lieu de travail".

Il peut s'agir, par exemple, de menaces, chantage ou promesses d'avantages, propos sexistes, blagues, rumeurs à caractère sexuel, regards appuyés, mimiques ou gestes déplacés, invitations ou propositions importunes, contacts physiques non désirés, agressions sexuelles, tentative de viol ou viol.

QUE DIT LA LOI ?

Dans les relations de travail, ces comportements sont réprimés par la loi (art. 4 et 5 LEg, art. 328 CO et art. 6 LTr) et chacun·e·x est en droit de demander à en être protégé·e·x par leur cessation immédiate ou par une réparation, soit dans les cas les plus graves, une indemnité pécuniaire. Selon les actes commis, une plainte pénale peut aussi être déposée.

*Toutes les personnes se reconnaissant dans l'identité de femme.



Contrairement au harcèlement moral, le caractère répétitif n'est pas nécessaire pour qualifier un acte de "harcèlement sexuel": un seul acte grave peut déjà être constitutif de harcèlement sexuel, par exemple, des attouchements.

Les comportements hostiles en lien avec la sphère professionnelle se déroulent parfois hors du lieu de travail. Il peut s'agir de SMS envoyés hors des heures de travail ou d'agissements lors d'événements organisés par la structure employeuse, tels que les temps de résidence et de création, de tournée, d'audition, à l'hôtel ou lors d'occasions festives ou encore lors des temps libres.

Le harcèlement implique un lien hiérarchique ou non. Il peut en effet venir de supérieur·e·x·s ou de subordonné·e·x·s, de collègues, de membres de l'équipe élargie ou encore de personnes employées par une structure partenaire.



EST-CE UN FLIRT OU DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Il convient de distinguer le flirt du harcèlement sexuel. La différence réside dans le consentement: le flirt est consenti, le harcèlement sexuel ne l'est pas. Ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la façon dont son comportement est vécu par la personne concernée, s'il est ressenti comme souhaité ou indésirable.

HARCÈLEMENT MORAL

HARCÈLEMENT MORAL: DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les termes ***harcèlement moral, harcèlement psychologique*** ou encore ***mobbing*** sont synonymes. On entend par là "un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne de son lieu de travail".

CONCRÈTEMENT, QUELLES EN SONT LES MANIFESTATIONS ?

Les comportements peuvent être multiples. Il peut s'agir de mots, de gestes ou d'attitudes.

Généralement, ceux-ci ont pour but de déstabiliser la victime, par exemple:

- en l'empêchant de s'exprimer, en ignorant sa présence et en s'adressant uniquement aux autres.
- en faisant de la rétention d'informations, en la surchargeant ou lui retirant du travail; en contrôlant son travail à outrance ou en lui retirant ses outils (téléphone, ordinateur), en la poussant à la faute.
- par des moqueries, des insultes, des rumeurs à son propos, ou par des remarques désobligeantes sur son apparence physique ou sa vie privée.
- en la menaçant de violences physiques, en lui hurlant dessus.

QUE DIT LA LOI ?

Dans les relations de travail, ces comportements sont réprimés par la loi (art. 328 CO et art. 6 LTr) et chacun·e·x est en droit de demander à en être protégé·e·x par la cessation immédiate ou la réparation, soit dans les cas les plus graves, une indemnité pécuniaire. Selon les actes commis, une plainte pénale peut aussi être déposée.



Le mobbing s'inscrit généralement dans une certaine durée (plusieurs mois) et il est nécessaire que les actes s'enchaînent à une certaine fréquence. Un seul ou deux actes ne suffisent pas. En revanche, il n'est pas nécessaire que ceux-ci soient d'une gravité particulière. Ainsi, certains actes isolés peuvent paraître anodins et supportables aux yeux de témoins extérieurs. En réalité, c'est l'ensemble des faits qui est inacceptable et constitue une déstabilisation de la personnalité.

Le harcèlement ne nécessite pas forcément un lien hiérarchique. Il peut ainsi avoir lieu entre collègues de travail, entre une personne employée et sa hiérarchie mais aussi par des personnes employées par une autre structure.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel diffèrent mais sont néanmoins étroitement liés: les dynamiques de pouvoir dont ils découlent ont un risque avéré sur la santé de la victime et viennent généralement souligner un climat de travail inapproprié. De plus, il est courant que l'un se transforme en l'autre.

EMPLOYEUR·EUSE·X·S*:

VOUS AVEZ LE DEVOIR DE PROTÉGER LES PERSONNES TRAVAILLANT SOUS VOTRE RESPONSABILITÉ !

*comités d'association et de fondation, porteur·euse·x·s de projet, chorégraphes, directeur·ice·x·s artistiques, supérieur·e·x·s hiérarchiques, responsables de formation, etc.

Le domaine de la danse est un milieu excessivement concurrentiel et précaire. Porter un projet artistique ne constitue pas une excuse pour exercer une domination malsaine, qu'elle soit d'ordre physique ou psychologique. Les corps – et parfois la nudité – sont au cœur du travail rendant les limites encore plus difficilement décelables mais la proximité physique que cela implique ne justifie en aucun cas des paroles ou des gestes inappropriés.

QUE DIT LA LOI ?

Qu'il s'agisse d'une personne physique, du comité bénévole d'une association ou d'une fondation, la structure employeuse a l'obligation légale de protéger ses employé·e·x·s (art. 6 LTr et 328 CO).

COMMENT CRÉER UN CADRE DE TRAVAIL SAIN ?

La structure employeuse doit agir en prévention, en sensibilisant l'entier de son personnel sur ces questions, par exemple *via* des formations ou par l'activation de la parole sur le sujet lors de réunions, rassemblements, répétitions, cours, etc. Elle doit aussi mettre en place un dispositif clair et complet: organigramme de la structure, directive interne, mention de la personne de confiance externe (PCE), mention des sanctions en cas de harcèlement avéré et des mesures de restauration pour la victime. Une bonne pratique consiste à faire figurer dans le contrat écrit l'existence d'une directive interne et de l'annexer.

EN CAS DE HARCÈLEMENT SUSPECTÉ, QUE FAIRE ?

En cas supposé de harcèlement, toute déclaration portée à la connaissance de la structure employeuse doit être prise au sérieux. Cette dernière doit prendre immédiatement des mesures pour protéger la victime, faire cesser le harcèlement et éclaircir les faits.

Elle devra investiguer pour comprendre la situation. Pour ce faire, elle peut mandater une personne externe pour réaliser une enquête interne. La personne victime sera entendue lors de cette enquête, de même que l'auteur·ice·x supposé·e·x du harcèlement et les possibles témoins. En cas de harcèlement avéré, et en fonction de la gravité des faits, l'auteur·ice·x sera sanctionné·e·x par la structure employeuse (avertissement, licenciement, etc).



Une personne de confiance est une personne formée spécifiquement à l'accompagnement des personnes en situation de souffrance au travail: discriminations, violences, harcèlement sexuel et moral. Si elle est interne à l'organisation, elle ne doit pas avoir de rapport hiérarchique ni de rôle d'encadrement/subordination.

PERSONNEL SALARIÉ:
VOUS AVEZ LE DROIT ET MÉRITEZ DE TRAVAILLER DANS UN CLIMAT PROFESSIONNEL SAIN ET DE CONFIANCE

Personne ne devrait violer vos limites personnelles. Vous êtes en droit de les faire respecter ! Du moment qu'une attitude, une remarque, un contact, un geste est perçu·e comme envahissant·e, gênant·e ou injuste, on peut la·e qualifier d'inapproprié·e.

JE PENSE ÊTRE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET/ OU MORAL, QUE PUIS-JE FAIRE ?

La prise de conscience est rarement instantanée. Il s'agit le plus souvent d'un processus complexe et celui-ci peut prendre du temps. Prenez vos sentiments de malaise au sérieux. Faites confiance à vos ressentis! L'essentiel est de ne pas rester seul·e·x et d'obtenir du soutien.

1. Ne restez pas seul·e·x.
2. Parlez-en à des proches en qui vous avez confiance: personnes présentes lors des faits, ami·e·x·s, famille, médecins.
3. Notez, si possible, les événements par écrit de manière précise en décrivant les comportements, le contexte et en inscrivant les dates et heures, les personnes présentes ainsi que votre ressenti. Si nécessaire, effectuez des captures d'écran. Cela pourrait vous être demandé lors d'une procédure ou à titre de preuve.
4. Dans la mesure du possible, demandez à la personne de cesser son comportement et parlez de votre ressenti, par oral ou écrit: "Je ne suis pas à l'aise, je souhaite que cela cesse", "Quand tu dis/fais cela, je me sens…".
5. Identifiez et adressez-vous aux professionnel·le·x·s pouvant vous aider:
   - En interne: votre responsable RH, votre hiérarchie (direction artistique et/ou administrative), la personne employeuse (membre du comité d'association ou de fondation). Attention, ces dernières ont l'obligation d'agir et ne garantissent pas la confidentialité.
   - En externe: la personne de confiance désignée par votre employeur·euse·x, qui garantit l'anonymat et la confidentialité. Si la compagnie est subventionnée par la Ville de Genève, elle est tenue de vous remettre la fiche n°3 du kit de prévention du harcèlement sexuel au travail où figure le nom de cette personne. Si les agissements sont survenus dans des locaux tels que théâtres ou écoles, renseignez-vous auprès d'eux sur l'existence d'une personne de confiance. Autres ressources externes possibles: associations professionnelles, structures de soutien, syndicats, etc. (voir dernière page du dépliant).

*cf. Ressources en dernière page de ce dépliant.

TÉMOIN:
CONTRIBUEZ À AMÉLIORER LA VIE DES VICTIMES ET VOTRE CLIMAT DE TRAVAIL

JE SUIS TÉMOIN D'UNE SITUATION, QUE FAIRE?

Un climat de travail se crée à l'aide des différent·e·x·s membres d'une même équipe. Il est donc important d'être alerte et solidaire face aux comportements inappropriés et au langage inadéquat. Par exemple: relever sur le moment un propos adressé à un·e collègue·x, s'enquérir plus tard du ressenti de la personne, voire signaler les comportements inadmissibles, sont des actions solidaires. Ne restez pas seul·e·x et cherchez des allié·e·x·s ou des personnes qui sont témoins comme vous. Renseignez-vous sur l'existence d'une personne de confiance.

OÙ TROUVER DE L'AIDE ?

Cellule Ressource de Safe Spaces Culture
c/o Clinique du travail
058 329 34 70
cellule-ressource@cliniquedutravail.ch

Syndicat SSRS / Isabel Amián
ssrs.ch

FRAS / Mme Cécile Pache
+41 (0)78 707 18 20
cecile.pache@cpconseil.ch, personne de confiance pour les théâtres membres

Association Viol-Secours
+41 (0)22 345 20 20 (permanence)

Pour bénéficier du service PCE
Safe Spaces Culture
pce@safespacesculture.ch

RESSOURCES

Arts_Sainement / Association 360/ Association Genevoise des Métiers de la Danse / Association vaudoise de danse contemporaine / Association Viol-Secours / Bureau de l'égalité vaudois / Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes / Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences du Canton de Genève / Code de Conduite (Danse Suisse) / F-information / Le 2ème Observatoire / Le Bureau des Compagnies - Le Grütli / Ordre des avocats de Genève / Pouvoir judiciaire (assistance juridique : financement pour procédure judiciaire) / ScèneSuisse / We can dance it / Carnet rose (Festival Les Créatives) / Kit de prévention du harcèlement sexuel (Bureau Equality.ch) / Instagram whistle_whileyouwork / ladragueautravail.ch / leg.ch / nobody100.com / non-c-non.ch / profa.org / seco.admin.ch

FORMATIONS

«Moi? Harceler ?! Si on ne peut plus rigoler...» (e-learning, equality.ch) / Le 2ème Observatoire / Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) / We can dance it / AVDC & AGMD / Let's teach dance ! (Danse Suisse)

Un dépliant proposé par l'AGMD - Association Genevoise des Métiers de la Danse

Avec la collaboration de l'Association vaudoise de danse contemporaine (AVDC) **et en partenariat avec** Action Intermittence, Arts-Sainement, Association Romande Technique Organisation Spectacle (artos), Association Viol-Secours, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), la Clinique du travail, Danse Suisse, Danse Transition, la Fédération du réseau artistique et culturel – Genève (FRACG), la Fédération romande des arts de la scène (FRAS), la Fédération genevoise des musiques de création (FGMC), la Fédération suisse des écoles de danse (FSED), Le Grütli – Centre de production et de diffusion des Arts vivants, Les Compagnies Vaudoises, le Pavillon de la danse – ADC, la Faîtière genevoise des producteur·ice·x·s de théâtre indépendant et professionnel (TIGRE), la Cellule d'écoute Safe spaces culture, le Syndicat suisse-romand du spectacle (SSRS), t. Professions du spectacle Suisse, Visarte Genève, We can dance it, Reso - Réseau Danse Suisse.

Avec le soutien de l'Office fédéral de la culture et de la République et canton de Genève, de la Ville de Genève, de la Loterie Romande et de la Fondation Sophie et Karl Binding.

AGMD, Rue Général-Dufour 16, 1204 Genève / agmdanse.ch

Richard Thessin Graphic Design / thessin.com