

CHARTRE D'ENGAGEMENT À LA PRÉVENTION ET À LA LUTTE CONTRE LES ATTEINTES À LA PERSONNALITÉ AU TRAVAIL, AU SEIN DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES PAR LA VILLE DE VERNIER DANS LE DOMAINE DE LA CULTURE

Le présent document reprend les textes et les principes de la charte d'engagement appliquée dès janvier 2024, issue du Plan d'action¹ élaboré par le Canton, la Ville de Genève et la Ville de Meyrin.

La présente charte a pour objectif de s'assurer que les entités culturelles subventionnées par la Ville de Vernier mettent en place des conditions de travail qui garantissent la protection des personnes qu'elles emploient. Elle vise également à témoigner de l'engagement de la Ville de Vernier en matière de prévention et de lutte contre les atteintes à la personnalité sur le lieu de travail, au sein des entités subventionnées. À cette fin, la présente charte comprend **l'obligation pour les entités subventionnées de mettre en place les mesures engageantes** détaillées plus bas.

Définitions

Les **atteintes à la personnalité** comprennent toute violation d'un droit de la personnalité, telles que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée. Peuvent constituer une atteinte à la personnalité des actes ou propos ponctuels voire uniques ou au contraire répétitifs et plus ou moins fréquents émanant d'une personne de niveau hiérarchique supérieur, égal ou inférieur.

Le harcèlement sexuel ou le harcèlement psychologique sont deux formes d'atteintes à la personnalité.

Le **harcèlement sexuel** se définit comme 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 (art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 - loi sur l'égalité, LEg).

Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'employeur, mais également hors du lieu de travail, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Il peut être perpétré par des individus ou des groupes.

Il peut s'agir, par exemple, de remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique, de remarques sexistes ou de plaisanteries (sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre), de présentation ou d'envoi d'images à connotation sexuelle, de contacts physiques non désirés, d'avances ou de pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses, de récompenses ou de menaces de représailles, d'agressions sexuelles, de contraintes sexuelles, de tentatives de viol ou de viols.

Le **harcèlement psychologique**, communément appelé « 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, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail.

Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de son personnel.

Exemples de harcèlement psychologique :

- Isoler la personne en l'empêchant de s'exprimer (lui couper la parole, lui interdire de parler aux autres, etc.) ou en ne communiquant plus avec elle (ne plus lui adresser la parole, ne plus la saluer, ne pas l'inclure dans les activités d'équipe, etc.) ;
- porter atteinte à sa considération professionnelle (la dénigrer injustement, la mettre en échec en ne lui donnant pas les moyens d'effectuer son travail, ne pas lui transmettre les informations nécessaires, lui confier des tâches inférieures ou supérieures à son niveau de responsabilité ou de compétence, etc.) ;
- porter atteinte à sa considération en tant que personne (répandre des rumeurs, la discréditer, la ridiculiser, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, etc.) ;
- nuire à sa santé (lui confier des travaux dangereux ou pénibles, créer un climat de peur en l'intimidant, en la menaçant, etc.).

Dispositions légales et principes

D'une manière générale, l'employeur est tenu de protéger la personnalité, la santé et l'intégrité personnelle de ses collaboratrices et collaborateurs, notamment contre les comportements constitutifs de harcèlement psychologique ou sexuel. Cette obligation découle notamment de l'article 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (Loi sur le travail, LTr), de l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (OLT 3) ainsi que de l'article 328 du Code des obligations (Code des obligations - CO).

La Ville de Vernier condamne toute forme d'atteinte à la personnalité dans l'environnement de travail et attend la même attitude de la part de ses partenaires externes.

Le service de la culture et de la communication de la Ville de Vernier n'est pas l'employeur du personnel de l'entité subventionnée ; de ce fait il ne peut entreprendre directement aucune procédure découlant de la législation applicable aux relations de travail.

La responsabilité de protection de l'intégrité de la personnalité du personnel de l'entité subventionnée relève ainsi exclusivement de la structure employeuse (comité d'association, conseil de fondation ou autre). Toutefois, selon l'article 17 de la loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (LED), l'octroi d'indemnités et d'aides financières au sens de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (LIAF), est subordonné au respect par l'entité bénéficiaire des principes posés par la présente loi, ce qui comprend notamment l'interdiction de toutes les formes de violences et de discriminations directes, indirectes ou multiples fondées sur une caractéristique personnelle (article 3 LED).

Dans le cadre des relations liant les personnes indépendantes entre elles ou les personnes indépendantes et les institutions/entités, dans la loi les rôles et responsabilités en matière d'atteinte à la personnalité ne sont pas formalisés de manière exhaustive. Raison pour laquelle nous encourageons vivement les entités subventionnées et les personnes indépendantes, dans leurs rapports, à conclure un contrat écrit, dans lequel il est précisé que les différentes parties s'engagent à veiller au respect de la protection de la personnalité de toutes les personnes avec lesquelles elles sont amenées à travailler.

Engagements de l'entité subventionnée

Après avoir pris connaissance des définitions et des bases légales ci-dessus et après s'être renseignée sur le sujet, l'entité subventionnée signataire de cette charte déclare :

1. **informer son personnel sur les comportements constitutifs d'atteintes à la personnalité** en dédiant une clause spécifique dans les contrats d'engagement à la prévention du harcèlement ainsi qu'en remettant à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, au début de la relation de travail, un document listant des exemples concrets² ;
2. s'engager, en cas d'octroi de subvention, à **adhérer** à une structure experte externe proposant une prestation de **Personne de confiance en entreprise (PCE)**³. Cette obligation s'applique aux personnes indépendantes, dès lors qu'elles ont du personnel employé. Les personnes indépendantes sans employé ne sont pas tenues à cet engagement ;
3. **communiquer** auprès de l'ensemble de son personnel, autour de la possibilité de s'adresser à cette structure externe en tout temps, ainsi que sur la manière de le faire (permanence téléphonique, adresse e-mail de contact, etc.) ;
4. s'engager, en cas d'octroi de subvention, à **disposer d'une directive interne relative aux mesures de prévention** des atteintes à la personnalité, décrivant clairement les propos, comportements et attitudes inacceptables, ainsi que les sanctions prévues. La directive interne est largement diffusée auprès des collaborateurs et collaboratrices de l'entité.⁴ Cette obligation s'applique aux personnes indépendantes, dès lors qu'elles ont du personnel employé. Les personnes indépendantes sans employé ne sont pas tenues à cet engagement ;
L'entité subventionnée joint à la présente Charte une copie de sa directive interne.
5. **faire suivre une formation** en lien avec le harcèlement sexuel à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, aux membres de son comité d'association ou son conseil de fondation et à ses responsables artistiques et d'administration⁵ ;
6. mettre en **place toutes les mesures nécessaires pour soutenir les victimes** et leurs démarches en cas d'atteinte à la personnalité ;
7. **agir de sa propre initiative contre les personnes responsables** de toute forme d'atteinte à la personnalité et **mettre en place des procédures** permettant de mettre un terme aux agissements de ces personnes ;
8. s'engager à **informer les collectivités publiques subventionnantes** de toute situation critique dont elle a connaissance ;

La Ville de Vernier peut être amenée à contrôler auprès des entités subventionnées le respect des engagements énoncés ci-dessus et à solliciter des documents attestant de la mise en œuvre effective des mesures de prévention et de lutte contre toute forme d'atteintes à la personnalité. Lesdites entités s'engagent à remettre l'ensemble de ces documents sur simple demande de la Ville.

Le non-respect par l'entité subventionnée des exigences légales de ces obligations visant à protéger son personnel peut entraîner la révocation de la décision d'octroi, la réduction du montant de la subvention ou sa restitution totale ou partielle.

Ville de Vernier

Charte à renvoyer complétée et signée au service de la culture et de la communication de la Ville de Vernier. Elle devra être renouvelée au plus tard deux ans après la date de signature ci-dessous.

Nom de l'entité subventionnée :

Nom de la structure PCE contractualisée :

Nom de la formation suivie :

Signature de l'employeur (présidence du comité d'association ou conseil de fondation) :

..... Vernier, le

Signature(s) de la direction artistique de l'entité subventionnée :

..... Vernier, le

ANNEXE

¹ Le Plan d'action élaboré conjointement entre le Canton, la Ville de Genève et la Ville de Meyrin peut être consulté en suivant le lien : <https://www.geneve.ch/fr/public/acteurs-actrices-culturel/prevention-contre-harcelement>

² Le Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, élaboré par le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BFEG), ainsi que la présente charte peuvent être utilisés. Le kit est disponible au téléchargement ici : <https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/a-la-une/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail>

³ Une Personne de confiance en entreprise (PCE) a pour tâches de conseiller, soutenir et accompagner dans leurs démarches les personnes concernées (victimes ou témoins de comportements constitutifs d'atteinte à la personnalité et/ou d'actes répréhensibles) et les structures employeuses

Les entités culturelles dont la masse salariale représente jusqu'à 4 équivalents temps plein (ETP) peuvent adhérer, à un prix modéré, à l'association **Safe spaces culture**, soutenue conjointement par plusieurs cantons et villes romandes, dont Vernier, et proposant une prestation de Personne de confiance en entreprise (PCE). Lien vers le site de Safe spaces culture : <https://safespacesculture.ch/>

⁴ Cette directive inclut, s'il y a lieu, la désignation du prestataire proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) contracté par l'entité culturelle. Les structures proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) remettent généralement un modèle de directive interne au moment de la signature du contrat.

⁵ La formation e-learning "*Moi? Harceler?! Si on ne peut plus rigoler...*" proposée gratuitement par la Ville de Genève peut tenir lieu de formation ad hoc à ce titre. Elle est disponible en suivant le lien suivant : https://vdg.moschorus.com/Mospub/Module_Harcelement_VilleGE_externer/story.html

Dès que cela est possible, les entités culturelles sont encouragées à faire participer leurs collaboratrices et collaborateurs à des formations spécifiques autour de ces thématiques organisées par les faïtières et autres organisations professionnelles.