GUIDE DE COMPORTEMENT APPROPRIÉ EN CAS D'INCIDENT

Si vous êtes victime de contacts inappropriés, de harcèlement sexuel ou de contacts physiques dans le cadre de votre activité artistique, nous vous recommandons de suivre la procédure suivante :

- Les personnes qui se sentent suffisamment en sécurité doivent d'abord aborder l'incident directement avec la ou les personnes concernées et exiger que le comportement inapproprié cesse sur le champ. Cela contribue à une ambiance saine et un esprit ouvert et constitue souvent le moyen le plus rapide pour trouver une solution.
- S'il ne vous est pas possible d'affronter la personne directement mais que vous avez une relation de confiance avec le responsable du projet, parlez-en avec lui ou contactez un collègue qui pourra jouer le rôle d'intermédiaire.
  Si vous souhaitez vous confier à une personne extérieure à votre lieu de travail et / ou être conseillé sur la manière de procéder, veuillez contacter ScèneSuisse:
  salva.leutenegger@szeneschweiz.ch, T +41 44 380 77 77

- Toute mesure ou démarche juridique ne sera mise en œuvre qu'avec votre approbation.
- L'interlocuteur que vous choisirez vous rencontrera dans un environnement sécurisé et confidentiel pour discuter plus en détail des événements et évaluer les étapes à suivre selon votre situation émotionnelle. Cette rencontre a un caractère informel et une optique de modération. Vous pouvez vous y rendre avec vous un collègue ou un confident.
- Votre interlocuteur parlera avec vous de la marche à suivre et prendra contact avec la personne impliquée uniquement si vous y consentez. Si votre employeur dispose d'une structure suffisamment professionnelle et qu'il y a des personnes en qui vous avez confiance, votre interlocuteur – en concertation avec vous – transmettra une note sur la situation suite à vos échanges au bureau prenant en charge ce type de dossier.

NOS PRINCIPES

Les comportements inadmissibles, la discrimination, l'intimidation et le harcèlement sexuel ne seront pas tolérés. Nous demandons à tous les artistes et superviseurs d'être conscients des effets possibles de leurs actions ou commentaires et d'assumer la responsabilité de leur propre comportement.

Nous encourageons toutes les personnes concernées à aborder et/ou à signaler les cas de comportement inadmissibles et/ou de harcèlement sexuel et nous invitons également leurs collègues à faire des observations. Le soutien de l'équipe contribuera à créer une culture de travail dans laquelle les comportements sexuels inappropriés ou le langage inapproprié seront inacceptables et pourront être perçus comme tels que ce soit en temps réel ou dans le cadre d'un dépôt de plainte.

Nous invitons les institutions qui embauchent du personnel à mettre en place en interne ou en externe un service auquel les employés des parties adverses pourront s'adresser.

ScèneSuisse fournit des conseils personnels et juridiques à ses membres dans le cadre de ses services de conseil juridique à tous les stades d'un incident.
Tous les cas qui nous seront signalés seront pris au sérieux et traités de manière confidentielle.

L'Association des professionnels des arts de la scène, ScèneSuisse, est la plus grande et la plus importante organisation professionnelle Suisse pour les artistes indépendants et permanents du théâtre, du cinéma et de la télévision.

Conseil juridique et protection juridique dans les domaines du droit du travail, du droit des contrats et du droit de la sécurité sociale. Conseils d'experts sur les contrats, les tarifs en vigueur et les questions de droits d'auteur et de droits annexes. Conseils et assistance en cas de changement de carrière grâce à notre fondation de reconversion professionnelle.

ScèneSuisse
Kasernenstrasse 15
CH-8004 Zürich

T +41 44 380 77 77
info@szeneschweiz.ch
www.szeneschweiz.ch

SCÈNE CH
SZENE
SCENA

Association des professionnels des arts de la scène
Berufsverband Darstellende Künste
Associazione dei professionisti delle arti sceniche

CODE DE DÉONTOLOGIE

Politiques sur les comportements inappropriés, l'intimidation et le harcèlement sexuel dans le milieu du travail

CODE DE DÉONTOLOGIE

Le harcèlement comprend tout comportement discriminatoire, offensant, intimidant ou hostile. Il s'agit d'un comportement qui perturbe la création artistique, provoque le stress, l'anxiété ou déclenche la maladie chez la personne harcelée et/ou sexualise le lieu de travail.

La discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, les convictions ou le harcèlement de nature sexuelle est illégale et peut entraîner des poursuites judiciaires des responsables, y compris à travers des poursuites pénales.

Ces politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination visent à protéger les artistes indépendants et permanents, ainsi que leurs employeurs, sur scène, dans les productions indépendantes, au cinéma et à la radio/télévision.

Nous considérons que tous les superviseurs, directeurs, gestionnaires, responsables des ressources humaines et directeurs artistiques des organismes culturels respectifs doivent impérativement tout mettre en œuvre pour veiller à ce que ces lignes directrices soient respectées et communiquées clairement à tout leur entourage.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail désigne tout comportement de harcèlement de nature sexuelle non consenti par l'une des parties en cause et qui porte atteinte ou interfère avec la dignité d'une personne. Il peut s'agir d'un comportement physique, verbal ou non verbal non désiré, inapproprié, offensant ou discriminant pour la personne à laquelle il est adressé. Un tel comportement crée un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou sexualisé. Un comportement ou des commentaires deviennent du harcèlement s'ils sont malvenus pour l'autre et/ou des témoins si la personne à qui ils sont adressés se sent en détresse ou menacée. Cela s'applique également à tout propos proférés sous forme de blagues porteuses de sous-entendus ou double sens.

FORMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Ces comportements peuvent être physiques, verbaux ou non verbaux et revêtir différentes formes comme ce qui suit :

- Des remarques déplacées et ambiguës, déclarations sexualisées
- Des attouchements non désirés, attouchements délibérés mettant mal à l'aise
- Des attouchements apparemment accidentels
- Des regards insistants
- Des invitations non désirées appuyées et explicites, gestes sexuels suggestifs, remarques et blagues sexistes sur les caractéristiques, le comportement et l'orientation sexuels des collègues
- Des remarques déplacées sur le corps, les vêtements, les activités sexuelles ou le type de la personne
- De l'exhibition de matériel pornographique ou sexiste (montrés, suspendus, accrochés ou envoyés également par voie électronique)
- Des insultes ou un traitement discriminatoire subis après que la personne ait rejeté des avances non souhaitées et/ou refusé de manière répétée de multiples invitations non désirées
- Des avances (y compris les communications écrites ou électroniques) qui contiennent des messages faisant miroiter des avantages ou des menaces de rétorsions en échange de faveurs sexuelles
- Des commentaires déplacés, des appréciations désagréables sur les réseaux sociaux
- Des agressions sexuelles, la coercition ou le viol

Cette liste n'est pas exhaustive et les attentions à caractère sexuels non désirées peuvent revêtir de nombreuses autres formes.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral a lieu lorsqu'une personne – principalement sur son lieu de travail, sur les réseaux sociaux (cyber harcèlement) ou dans d'autres sphères sociales – est constamment ennuyée, harcelée, tourmentée, y compris par des comportement apparemment passifs (refus de contact ou d'engagement) et pouvant faire l'objet d'évitement, d'exclusion par la majorité du groupe ou être mis au banc comme un paria entraînant une grave atteinte à sa dignité.

MODÈLES DE COMPORTEMENT D'INTIMIDATION ET DE HARCÈLEMENT

- L'intimidation et le harcèlement instaure un modèle de comportement et ne vise pas une action unique. Il s'agit d'un procédé systématique, ce qui signifie que les actions sont constamment répétées.
- Le comportement de harcèlement peut être verbal (comme l'abus, l'humiliation, la menace), non-verbal (par exemple, la rétention d'informations, l'exclusion). Ces actes sont généralement considérés comme hostiles, agressifs, destructeurs et abusifs.
- Une personne se considérant comme supérieure à une personne qui en souffre sans que le rapport hiérarchique ne le justifie. L'inégalité peut aussi être due au nombre : plusieurs personnes contre une seule.
- Au cours du processus, une victime va émerger qui, en raison de rapports de force inégaux, va avoir du mal à se défendre.

DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION

La discrimination est un traitement inégal des individus ou de groupes d'individus. Un traitement inférieur dans des situations comparables est directement lié à l'appartenance à un groupe particulier ou à un trait de personnalité – comme le sexe, l'origine sociale ou ethnique, la langue, la religion, les convictions politiques, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.