

Personne de confiance en entreprise pour les compagnies de danse contemporaine

Mise à disposition d'une personne de confiance en entreprise pour les compagnies de danse contemporaine

Depuis plusieurs années, l'AVDC

réfléchit aux questions de bien-être au travail et a mené diverses actions notamment en menant une table ronde en janvier 2020, en proposant des pistes de réflexion pour une charte qui accompagnerait l'obtention de subventions etc. C'est dans ce contexte qu'elle a décidé de mettre à disposition (gratuitement) des compagnies de danse du canton une personne de confiance en entreprise afin d'aider les employeur·ses à prendre les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle de leurs collaborateurs et collaboratrices et ainsi participer à la prévention d'agissements néfastes. L'AVDC espère ainsi répondre à un besoin du milieu et participer à la prévention d'abus qui pourraient exister. Concrètement, si ce service intéresse votre structure, prenez simplement contact avec l'AVDC à contact@avdc.ch et nous vous transmettrons les informations nécessaires.

Personne de confiance en entreprise (PCE)

La loi sur le travail (art. 6) prévoit que, pour protéger la santé des travailleur·euse·s, l'employeur·se est tenu de prendre toutes les mesures, dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer, et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleur·euse·s. De plus, une jurisprudence du Tribunal Fédéral de 2012 établit, à charge de l'employeur·ses, une obligation d'instaurer une procédure de règlement des conflits en cas de harcèlement sexuel ou psychologique. Avoir une personne de confiance en entreprise est une manière d'agir dans ce sens.

Indépendante hiérarchiquement de l'employeur·ses, une personne ressource a comme rôle d'aider les collaboratrices et collaborateurs à résoudre les problèmes qu'il·elles rencontrent dans le cadre de leurs activités professionnelles. Elle établit un lien de confiance, préserve la confidentialité et l'anonymat des personnes, tout en participant à la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des risques psychosociaux de l'organisation.

UN PROJET PILOTE PROPOSÉ AUX COMPAGNIES DE DANSE CONTEMPORAINE DU CANTON DE VAUD PAR L'AVDC POUR LA SAISON 21/22: POTENTIELLEMENT COMPLÉTÉ OU REPRIS PAR D'AUTRES INSTANCES QUI RÉFLÉCHISSENT À CES QUESTIONS.

RESSOURCES UTILES
WWW.EGALITE.VD.CH
WWW.EQUALITY.CH/F/HOME.HTML
WWW.PROFA.ORG
WWW.EBG.ADMIN.CH/EBG/FR/HOME/THEMES/TRAVAIL/LE-HARCELEMENT-SEXUEL-SUR-LE-LIEU-DE-TRAVAIL.HTML
WWW.CH.CH/FR/CONFLITS-TRAVAIL-CONTACTS/
WWW.ZE-OBSERVATOIRE.COM
WWW.NON-C-NON.CH
WWW.INSTAGRAM.COM/WHISTLE_WHILEYOUWORK/
WWW.NOBODY100.COM

L'AVDC EST SOUTENUE DE MANIÈRE RÉGULIÈRE PAR LE CANTON DE VAUD, LA VILLE DE LAUSANNE, LA VILLE DE VEVEY, LA VILLE D'YVERDON-LES-BAINS.

Collaboratrices et collaborateurs Vous avez le droit et méritez de travailler dans un climat bienveillant et de confiance!

Avoir une vision artistique ne constitue pas une excuse pour exercer une domination malsaine, qu'elle soit physique ou psychologique. Votre corps est votre instrument de travail, mais la proximité physique que cela implique ne constitue pas une excuse pour avoir des gestes ou des paroles inappropriées. Ce sont des formes d'abus et d'intimidation. Du harcèlement. Les actes qui portent atteinte à l'intégrité personnelle transgressent volontairement les limites et s'en prennent à une personne afin de l'atteindre dans son estime d'elle-même (mobbing, discrimination, etc.). Le harcèlement peut également comporter une dimension sexuelle (contact physique, invitation implicite, attitude, remarque, geste, etc.).

Personne ne peut impunément violer vos limites personnelles. Vous êtes en droit de les faire respecter! Votre consentement vous appartient, votre ressenti et votre sensibilité aussi. Ce n'est pas l'intention de la personne en face de vous qui compte, mais bien votre propre ressenti. Si vous vous sentez humilié·e, dégradé·e, blessé·e, dévalorisé·e par un comportement, alors il représente une atteinte à votre intégrité, que ce soit au niveau psychologique ou physique.

Ces comportements inappropriés peuvent se produire sur le lieu de travail ou en dehors – à l'occasion d'événements festifs par exemple –, à travers les réseaux sociaux, par messages, etc. Ils peuvent émaner de personne ayant une position hiérarchique ou de pouvoir, mais également de personne ayant le même statut. Un jour flatteurs, le jour d'après dénigrants, les actes d'une même personne peuvent vous déconcerter, rendre difficile la construction de votre propre estime, voire vous pousser à rester dans une situation de souffrance par dépendance.

Posez-vous les questions suivantes

Est-ce que je me sens isolé·e, déconsidéré·e, traité·e injustement?

Est-ce que je suis mal à l'aise?

Est-ce que j'ai changé de comportement depuis?

Est-ce que je me sens démotivé·e?

Est-ce que j'ai une attitude de repli, de passivité?

Est-ce que je suis plus irritable, sur la défensive?

Est-ce que j'ai de la peine à me concentrer? Etc.

Vous n'êtes pas coupable de ces actes harcelants et vous n'avez pas à en avoir honte, prenez vos sentiments et vos émotions au sérieux. Agissez...

– Établissez un rapport des événements.

– Demandez à la personne de cesser (par oral ou par écrit):

« Je ne suis pas à l'aise, je souhaite que cela cesse. »

« Quand tu dis/fais cela, je me sens... », etc.

Cela peut permettre de clarifier des malentendus: parfois, l'intention de l'auteur·e est interprétée comme étant d'ordre sexuel sans qu'il·elle ne s'en rende compte.

– Parlez avec d'autres personnes (suis-je le·la seul·e?).

– Cherchez de l'aide (l'AVDC met à votre disposition une personne ressource, vous pouvez également vous adresser à des associations, des instances étatiques, etc.).

Responsables de projets Des comportements perçus comme harcelants peuvent avoir des impacts très graves sur la santé psychique et physique d'une personne, sur le climat de travail d'une équipe, ainsi que sur l'image de l'auteur·e.

Avoir une vision artistique ne constitue pas une excuse pour exercer une domination malsaine, qu'elle soit physique ou psychologique. Les corps sont votre instrument de travail, mais la proximité physique que cela implique ne constitue pas une excuse pour avoir des gestes ou des paroles inappropriées. Ce sont des formes d'abus et d'intimidation. Du harcèlement. Les actes qui portent atteinte à l'intégrité personnelle transgressent volontairement les limites et s'en prennent à une personne afin de l'atteindre dans son estime d'elle-même (mobbing, discrimination, etc.). Le harcèlement peut également comporter une dimension sexuelle (contact physique, invitation implicite, attitude, remarque, geste, etc.).

Toute personne est en droit de faire respecter ses limites personnelles. Du moment qu'une attitude, une remarque, un contact, un geste est perçu·e comme envahissant·e, gênant·e ou injuste, on peut le·a qualifier d'inapproprié·e. Et ce n'est pas parce que certaines personnes ne voient pas le souci ou que cela paraît être une pratique « normale », qu'il n'y a pas de problème. En effet, ce n'est pas l'intention de l'auteur·e du comportement qui compte, mais bien le ressenti de la personne en face.

Posez-vous les questions suivantes

Quelle est mon intention lorsque j'ai tel comportement ou tel geste?

Est-ce que je communique correctement mon intention?

Est-ce que je sens ou je vois que l'autre personne réagit négativement?

Est-ce que quelqu'un m'a déjà fait des remarques sur le fait que je pourrais avoir des gestes ou remarques déplacées?

Est-ce que j'ai déjà remarqué des changements de comportement

vis-à-vis de moi? Etc.

Prenez au sérieux les remarques que l'on vous fait et les ressentis que vous éprouvez. Agissez...

– Respectez les limites qu'expriment les autres personnes.

– Discutez avec les personnes autour de vous.

– Restez à l'écoute de vos impressions si vous avez un doute.

– Remettez-vous en question et cherchez du soutien (l'AVDC met à votre disposition une personne ressource).