



## La Manufacture, Haute école des arts de la scène

# DIRECTIVE RELATIVE A LA PRÉVENTION ET LA SANCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'ETUDES AU SEIN DE L'INSTITUTION

## 1. PREAMBULE

La direction de la Manufacture reconnaît que le harcèlement sexuel ou psychologique est une réalité dans le monde du travail et cause des préjudices aux personnes qui le subissent. Les effets de telles pratiques nuisent au climat de travail et à l'efficacité de l'institution dans son ensemble.

## 2. PRINCIPES GENERAUX

La Manufacture, en tant qu'employeur en tant qu'institution de formation, veille à la protection de la personnalité et de la dignité de l'ensemble des membres du personnel et des étudiants. Chaque membre du personnel et chaque étudiant a droit à un traitement correct et respectueux de la part des supérieurs, des collègues et des intervenants extérieurs. L'intégrité physique et psychique de chacun doit être respectée.

Par conséquent, la Manufacture ne tolère aucune forme d'atteinte aux droits de la personnalité, et notamment de harcèlement, qu'il soit d'ordre sexuel ou psychologique, et la direction garantit la mise en place et l'existence d'un dispositif institutionnel permettant de soutenir les présents principes.

La présente annexe a ainsi pour but de prévenir et de sanctionner les conduites de harcèlement quel qu'il soit et de fournir aux personnes qui se sentent victimes de comportements inadéquats ou de harcèlement les moyens de s'informer, de réagir, de se défendre et de lancer une procédure de plainte le cas échéant.

## 3. DÉFINITIONS

- Le harcèlement sexuel est une conduite importune de caractère sexuel, ou fondée sur l'appartenance à un sexe, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail. Il se manifeste par exemple par des regards insistants, des propos sexistes ou grossiers, l'exposition de matériel pornographique, des invitations gênantes, des attouchements, des avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces.
- Le harcèlement psychologique/mobbing est un ensemble de propos ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne sur son lieu de travail. Il se manifeste par exemple par le fait de réprimander une personne de manière infondée, de l'ignorer, de l'isoler, de lancer des rumeurs à son sujet, de la calomnier, de la laisser sans travail, ou de lui confier des tâches inutiles ou humiliantes.

## 4. CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique à l'ensemble du personnel (régulier ou temporaire), ainsi qu'à l'ensemble des étudiant.e.s fréquentant la Manufacture. Elle est transmise à l'ensemble du personnel fixe, à l'ensemble des vacataires, ainsi qu'aux étudiant.es dès leur entrée dans l'école.

Bien que les définitions ci-dessus concernent généralement les rapports entre employeur et employé.e.s, la direction de la Manufacture entend les faire appliquer tout autant dans les relations enseignant.e.s-étudiant.e.s et étudiant.e.s-étudiant.e.s. La présente annexe vaut ainsi à la fois instruction de l'employeur à l'égard de ses employé.e.s (réguliers.ères ou temporaires) et directive destinée aux étudiant.e.s.



## 5. CODE DE CONDUITE

### La direction s'engage à :

- prévenir le harcèlement par de moyens adéquats, comme l'information ou la formation ;
- mettre à disposition l'information éditée par les instances publiques actives dans ce domaine ;
- disposer d'une antenne externe de prévention et de médiation ;
- ne pas licencier pour ce motif les personnes plaignantes ni les déplacer contre leur gré ;
- soutenir la personne victime de harcèlement dans sa demande de mesure de réparation ;
- sanctionner l'auteur du harcèlement en fonction de la gravité du préjudice causé.

### Les personnes ayant des responsabilités hiérarchiques s'engagent à :

- adopter un comportement adéquat et respectueux envers les subordonnés et collègues ;
- faire respecter le présent règlement ;
- intervenir sans délai pour faire cesser les actes inadéquats

### L'ensemble du personnel s'engage à :

- avoir une conduite responsable en termes de qualité des relations de travail, notamment en évitant les comportements inadéquats, ambigus ou irrespectueux ;
- réagir immédiatement s'il est victime ou témoin de tels comportements

### Les étudiant.e.s s'engagent à :

- avoir une conduite responsable, notamment en évitant les comportements inadéquats, ambigus ou irrespectueux ;
- réagir immédiatement s'ils sont victimes ou témoins de tels comportements.

## 6. DISPOSITIF INSTITUTIONNEL

### A. Pour le personnel de la Manufacture

En cas de sentiment de subir du harcèlement, la personne concernée dispose de plusieurs moyens d'action, notamment :

- faire appel à son.sa responsable hiérarchique ou à la direction de l'école.
- faire appel à l'antenne externe de prévention et de médiation (<https://permanence-rps.ch>) :
  - Marc Rosset : [rosset@cpmr.ch](mailto:rosset@cpmr.ch) - + 41 21 601 58 09.
  - Chantal Pasquier : [pasquier@dailles15.ch](mailto:pasquier@dailles15.ch) - + 41 79 233 71 80
- déposer une plainte auprès de son.sa supérieur.e hiérarchique et le cas échéant, auprès de la direction de l'école.

Le contact avec les personnes de confiance externes est traité confidentiellement. Si le.la supérieur.e hiérarchique ou la direction estime le dépôt de plainte sensible, ils peuvent transmettre le dossier à l'antenne externe qui s'occupera de la suite des opérations.

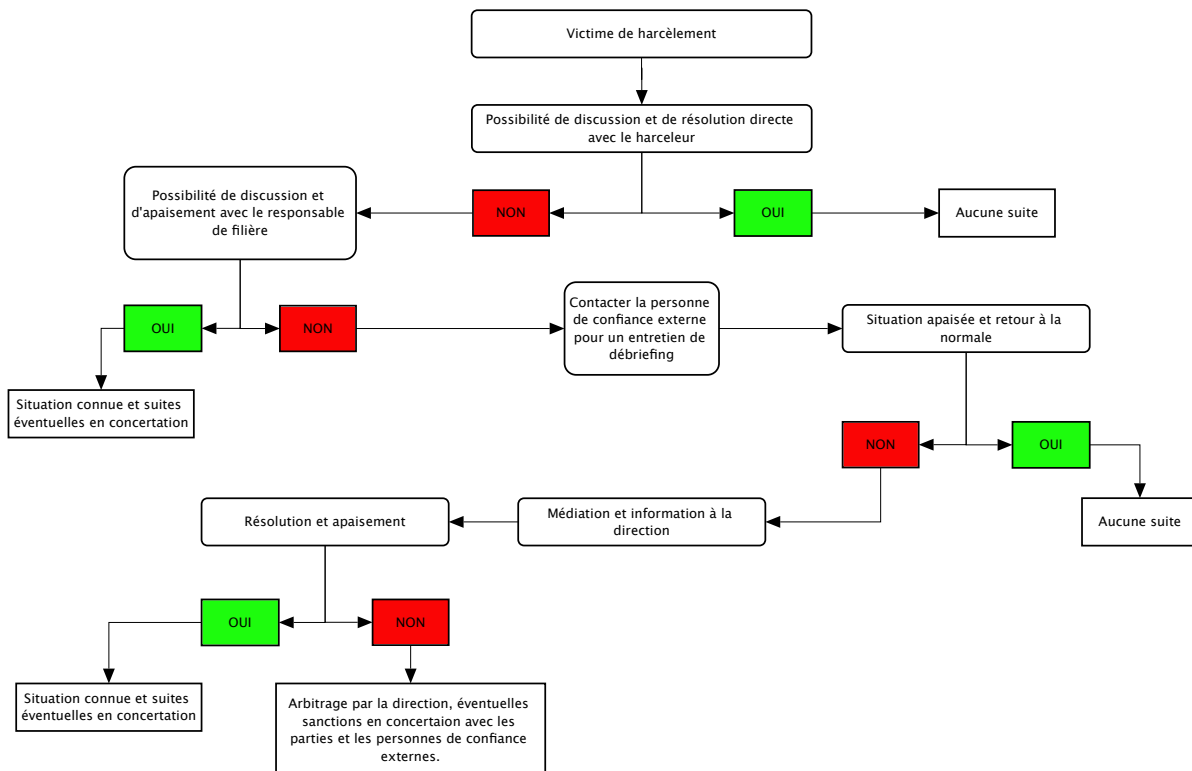
### B. Pour les étudiant.es

En cas de sentiment de subir du harcèlement, la personne concernée dispose de plusieurs moyens d'action, notamment :

- faire appel à tout membre du personnel ou à la direction de l'école.
- faire appel aux personnes de confiance externes désignées par la direction de la Manufacture :
  - Patrick Mangold : [patrick@patrickmangold.ch](mailto:patrick@patrickmangold.ch) - + 41 79 414 83 64
  - Joëlle Sanchez : [joelle.sanchez@sajconseil.ch](mailto:joelle.sanchez@sajconseil.ch) - + 41 78 792 08 12
  - Audrey Ravenswaay (bilingue eng/fra) : [ar@legal-mediation.ch](mailto:ar@legal-mediation.ch) - + 41 79 420 72 80
- déposer une plainte auprès de la direction de l'école.

Le contact avec les personnes de confiance externes est traité confidentiellement (les personnes de confiance externes et l'étudiant.e concerné.e discuteront néanmoins de l'éventualité de transmettre à la direction et/ou au.à la responsable de filière, les informations pertinentes en vue de la résolution du problème). Si le.la responsable de filière ou la direction estime le dépôt de plainte sensible, ils peuvent transmettre le dossier à l'antenne externe qui s'occupera de la suite des opérations.

### C. Chemin d'action possible en cas de harcèlement, pour les étudiant.es



## 7. RÉFÉRENCES LÉGALES

- Le Code civil (art. 28ss) qui prohibe les comportements portant atteinte à la personnalité ;
- Le Code des obligations (art. 328 al.1) et la Loi fédérale sur le travail (art. 6 al. 1 LT, art. 2 al. 1 OLT 3) qui prévoient que l'employeur protège par des mesures appropriées la santé physique et psychique de ses employés ;
- La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au titre de discrimination à raison du sexe (art. 4). L'employeur peut être condamné au versement d'indemnités (art. 5 al. 3) ;
- Le Code pénal qui prohibe notamment les lésions corporelles (art. 122ss), les voies de faits (art. 126), la calomnie (art. 174), l'injure (art. 177), les menaces (art. 180), la contrainte sexuelle (art. 189), l'abus de détresse (art. 193) et le harcèlement sexuel (art. 198).

## 8. ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente directive est adoptée par la direction de la Manufacture le 18 décembre 2019. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Une version mise à jour est adoptée par la direction le 11 mai 2023.