

POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR

Directives relatives à la discrimination et au harcèlement édictées à l'intention des requérantes et requérants ainsi que des institutions partenaires

MARS 2023

1 Objectifs, finalité et groupe cible des présentes directives

- a. Par les présentes directives, la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia crée un cadre pour traiter les cas d'atteinte à la personnalité, de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel touchant directement des parties prenantes externes bénéficiant de son soutien, telles que les requérantes ou requérants ainsi que les institutions partenaires en Suisse et à l'étranger. Les présentes directives s'appliquent également à toutes les formes numériques d'atteinte à la personnalité, de discrimination ainsi que de harcèlement psychologique et sexuel.
- b. Les directives expliquent les principes que Pro Helvetia suit lorsque, dans son activité d'encouragement, elle est confrontée à des cas de discrimination ou de harcèlement. Les directives exposent en outre les sanctions que leur violation peut entraîner.
- c. Les directives s'appliquent à l'ensemble des actrices et acteurs culturels ainsi qu'aux institutions bénéficiant du soutien de Pro Helvetia qui ne sont pas liés à la Fondation par un contrat de travail.
- d. Se fondant sur les bases légales en vigueur pour la Fondation, les directives contiennent des définitions contraignantes des diverses formes de discrimination et de harcèlement, et prévoient des procédures claires à appliquer en cas de plainte.

2 Déclaration de principe

- a. La Constitution fédérale suisse protège la dignité humaine (art. 7, CF). En tant qu'organisation financée par des fonds publics, Pro Helvetia s'engage à créer des conditions-cadres propres à garantir la protection de la dignité humaine.
- b. Pro Helvetia condamne toutes formes de discrimination et de harcèlement dans l'environnement de travail et attend la même chose de la part des requérantes et requérants ainsi que des institutions partenaires. La Fondation assume sa responsabilité en définissant des règles, procédures et mesures claires en cas d'atteinte à la personnalité, de discrimination, de harcèlement et de mobbing.
- c. Pro Helvetia respecte le principe de la présomption d'innocence, conformément au Code de procédure pénale suisse (art. 10, CPP).
- d. Si, dans un cas concret, les présentes directives ne sont pas respectées par les requérantes et requérants ou les institutions partenaires, Pro Helvetia se réserve le droit d'en tirer les conséquences en matière de collaboration et de versement des soutiens.

3 Définitions

3.1 Atteinte à la personnalité

- a. Une atteinte à la personnalité correspond à toute violation illégale d'un droit de la personnalité protégeant notamment l'intégrité physique et psychique, l'image et la réputation ainsi que la sphère privée.
- b. Parmi les atteintes à la personnalité reconnues par la loi et la jurisprudence figurent la discrimination, le harcèlement psychologique et sexuel ainsi que le mobbing.

3.2 Discrimination

- a. Dans le cadre de l'égalité des droits, la Constitution fédérale suisse prévoit (art. 8, CF) une interdiction de toute discrimination : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. »
- b. Par discrimination, on entend tout propos ou agissement dirigé de façon dégradante ou discriminatoire contre des membres de groupes sociaux ou culturels déterminés. Il y a atteinte au principe de l'égalité de traitement lorsqu'une personne est traitée de manière inférieure ou inégale du seul fait de son appartenance à un groupe déterminé.
- c. Il y a discrimination directe lorsqu'une inégalité de traitement discriminatoire est expressément liée à l'une des caractéristiques mentionnées ci-dessus. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une réglementation ou mesure, en elle-même neutre, a un effet fortement désavantageux sur des personnes ayant des caractéristiques déterminées (sexe, origine, appartenance ethnique, handicap, etc.).
- d. Exemples de comportements ou d'agissements constituant une discrimination :
 - Inégalités salariales ou de traitement dans les accords contractuels, fondées sur le sexe, l'origine, l'appartenance ethnique, etc. ;
 - Traitement inéquitable des femmes du fait de leur grossesse ou de leur maternité.

3.3 Harcèlement psychologique (mobbing)

- a. Est considéré comme harcèlement psychologique (mobbing) tout comportement négatif ou hostile, d'une ou plusieurs personnes, dirigé directement ou indirectement contre une tierce personne. Il s'agit d'un comportement qui se manifeste de façon répétée et systématique sur une période prolongée et qui vise une personne pour l'attaquer ou la dénigrer, l'isoler ou la marginaliser et l'exclure progressivement de son environnement de travail.
- b. Exemples de comportements ou d'agissements constituant un harcèlement psychologique (mobbing) :
 - Propos ou agressions racistes fondés sur la couleur de peau, l'origine ou la religion ;
 - Agressions homophobes ou transphobes, verbales ou non-verbales.

3.4 Harcèlement sexuel

- a. Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement non désiré à caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de travailleuses et travailleurs sur leur lieu de travail, en particulier les menaces, la promesse d'avantages, la contrainte ou les pressions de toute nature en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.
- b. Exemples de comportements ou d'agissements constituant un harcèlement sexuel :
 - Harcèlement physique tel que contacts physiques non désirés, y compris attouchements inappropriés, violence physique et agressions sexuelles ;
 - Menaces ou récompenses liées au travail en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ;
 - Harcèlement verbal tel que remarques, allusions et plaisanteries suggestives, avances sexuelles, invitations indésirables ou messages contenant des allusions ou contenus sexuels ;
 - Présentation de matériel sexuellement explicite ou suggestif.

4 Conditions d'octroi de soutien de la part de Pro Helvetia

4.1 Principes

- a. Pro Helvetia attend de chaque personne, collectif, institution ou organisation bénéficiant de son soutien que, dans le cadre de l'activité professionnelle exercée avec le soutien de Pro Helvetia, le respect de la dignité humaine et des droits humains de tierces parties soit appliqué en tout temps.
- b. Le respect des présentes directives est une exigence et une condition préalable à l'obtention et l'utilisation des soutiens financiers.
- c. Toute personne déposant une demande de soutien est informée des présentes directives lors du processus de dépôt d'une requête. Le fait de cocher la case obligatoire confirme la prise de connaissance et l'engagement à respecter les directives.

4.2 Institutions et organisations

- a. Pro Helvetia attend de chaque institution ou organisation bénéficiant de son soutien qu'elle remplisse en tout temps ses devoirs d'assistance en tant qu'employeuse, notamment en ce qui concerne la protection contre les atteintes à la personnalité et contre la discrimination, le harcèlement psychologique et sexuel.
- b. Au cours de la procédure de dépôt des requêtes, Pro Helvetia exige des institutions et organisations (p. ex. collectifs) bénéficiant de son soutien par le biais de conventions annuelles ou pluriannuelles les informations suivantes, qui doivent être accessibles à l'ensemble de leur personnel :
 - Indication d'une ou plusieurs personnes de confiance, à l'interne, pour les cas de discrimination ou de harcèlement,
 - Indication d'une personne de confiance à l'externe,
 - Directives visant à sensibiliser et prévenir la discrimination et le harcèlement,
 - Instructions quant à la manière de procéder lors d'un cas concret.

Si Pro Helvetia ne dispose pas de ces informations au moment de la conclusion de la convention, un délai de trois mois s'applique pour que les informations manquantes lui soient fournies. En cas de non-respect, la Fondation a le droit de résilier la convention.

5 Procédure en cas de non-respect des conditions d'octroi de soutien de Pro Helvetia

5.1 Principes

- a. Pro Helvetia s'engage pour que les projets qu'elle mène et soutient soient réalisés dans un environnement de travail sûr et respectueux.
- b. Les personnes concernées par des cas, où les conditions d'octroi de soutien mentionnées aux points 4.1 et 4.2 n'ont pas été ou ne sont pas respectées, peuvent les signaler à Pro Helvetia.
- c. Il n'est pas du ressort de la Fondation de mener des enquêtes pénales ou de poursuivre des personnes pénalement.

5.2 Signalement d'un cas de discrimination ou de harcèlement

Les cas d'atteinte à la personnalité, de discrimination, de harcèlement psychologique et sexuel, au sens de l'article 3, qui se produisent dans le cadre d'un projet soutenu par Pro Helvetia ou dans le cadre d'un accord contractuel en vigueur avec la Fondation, peuvent être signalés via l'adresse électronique : reportacase@prohelvetia.ch.

Les signalements arrivent directement au service interne compétent de la Fondation (voir 5.4 c). La confidentialité est garantie.

5.3 Examen des cas signalés

- a. En principe, Pro Helvetia ne réagit à un signalement que si le cas d'atteinte à la personnalité, de discrimination, de harcèlement psychologique et sexuel s'est produit pendant la durée de validité d'une convention contractuelle ou d'un accord de financement avec la Fondation, et dans le contexte professionnel.
- b. Tous les cas signalés sont traités conjointement avec les institutions ou les organismes de soutien éventuellement impliqués. En règle générale, la partie qui, du point de vue organisationnel ou financier, est la plus fortement engagée dans le projet assume la responsabilité des étapes ultérieures.

5.4 Traitement des cas signalés

- a. Un comité interne traite confidentiellement les signalements que Pro Helvetia reçoit au sujet du non-respect des conditions d'octroi de soutien en raison d'une atteinte à la personnalité, de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel. Ce comité propose les prochaines étapes, étant entendu que rien n'est entrepris sans l'accord de la personne qui a signalé le cas.
- b. Pro Helvetia garantit que la personne qui signale un cas ne subit aucun préjudice en matière de soutien et d'encouragement.
- c. Le comité interne se compose de trois membres du personnel venant des divisions de la direction, les Ressources humaines ainsi que de l'égalité des chances. En cas de besoin, il peut être complété par d'autres personnes provenant des divisions spécialisées.
- d. La Fondation peut si nécessaire faire appel à des spécialistes extérieurs pour un examen indépendant et des conseils sur la suite de la procédure.
- e. Si une procédure judiciaire est en cours, Pro Helvetia en tient dûment compte dans son appréciation du cas et dans sa décision quant aux conséquences éventuelles.
- f. Le traitement d'un cas signalé doit, de la part de Pro Helvetia, être terminé dans un délai de trois mois.

6 Mesures en matière d'encouragement

- a. Pendant la période d'examen qui suit le signalement, Pro Helvetia peut décider des mesures suivantes à l'encontre de personnes, collectifs, institutions ou organisations accusées de comportement discriminatoire ou de harcèlement :
 - Pro Helvetia n'accepte pas de nouvelles requêtes et suspend le traitement de requêtes en cours d'étude.
 - Pro Helvetia suspend les discussions et négociations sur des projets à venir jusqu'à la fin de la période d'examen d'un cas signalé.
 - Si Pro Helvetia avait donné une réponse positive à une requête avant le signalement d'un cas, elle paye les frais ou engagements encourus jusqu'au moment du signalement. Tous les autres versements sont suspendus à partir de la date de réception du signalement et jusqu'à la fin de la période d'examen.
- b. Pro Helvetia peut décider des mesures suivantes à l'encontre d'une institution ou d'une organisation bénéficiant de son soutien, à qui il est reproché de n'avoir pas rempli ses devoirs d'assistance en tant qu'employeuse en ce qui concerne la protection contre les atteintes à la personnalité et contre la discrimination, le harcèlement psychologique et sexuel :
 - Le financement en cours d'un projet peut être révoqué en partie ou dans son intégralité.
 - Pro Helvetia peut exiger des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre fin aux abus existants.
 - Pro Helvetia se réserve le droit de ne pas prendre en considération, jusqu'à nouvel avis, de nouvelles demandes de la part de la requérante ou du requérant bénéficiant de son soutien.
 - Ce n'est que si les mesures prises pour mettre fin aux abus existants sont jugées appropriées et conformes qu'un soutien peut être rétabli.