

Politique du Service culturel relative à la prévention et la lutte contre les atteintes à la personnalité au sein des entités subventionnées

Rôles et responsabilités légales des différentes parties prenantes en matière de prévention et lutte contre les atteintes à la personnalité, dans le cadre des relations de travail.

- Rôle et responsabilités légales des employeurs et employeuses

La responsabilité de la protection de la personnalité des employé-e-s de l'entité subventionnée relève exclusivement de l'employeur.

De manière générale, l'employeur-euse est tenu-e 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 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Code des obligations - CO). La responsabilité de protection de l'intégrité de la personnalité des employé-e-s de l'entité subventionnée relève exclusivement de la structure employeuse (comité d'association, conseil de fondation ou autre).

Les devoirs des employeurs envers les employé-e-s de la structure doivent être connus de toutes et tous au sein des entités culturelles. En cas de dysfonctionnement de la direction artistique ou administrative, les employeurs-euses doivent toujours pouvoir être sollicité-es et être en mesure d'intervenir.

Selon la forme juridique de l'entité subventionnée, la responsabilité de l'employeur incombe à différentes personnes ou organes. Dans le domaine culturel, les cas de figure les plus courants sont les suivants:

Pour les associations, la responsabilité de l'employeur incombe au comité de l'association, lequel a le devoir de gérer les affaires de l'association et de la représenter en conformité des statuts.

Pour les fondations, la responsabilité de l'employeur incombe au conseil de fondation lequel, en qualité d'organe suprême, a pour mission de diriger la fondation sur les plans stratégique et organisationnel.

Pour les entreprises, la responsabilité de l'employeur repose sur des organes ou personnes différents, selon le type de structure choisie, les plus courantes étant l'entreprise individuelle, la société anonyme (SA) et la société à responsabilité limitée (Sàrl). Dans le premier cas de figure, la responsabilité d'employeur incombe au propriétaire de l'entreprise individuelle,

tandis qu'elle repose sur le conseil d'administration, respectivement sur l'assemblée des associés pour les deux autres.

Dans le cadre des relations liant les indépendant-es 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 indépendant-es, 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 des toute les personnes avec lesquelles elles sont amenées à travailler.

- Rôle et responsabilités légales des employés et employées

Si l'employeur est tenu de prendre les mesures adéquates pour prévenir et mettre fin aux situations de harcèlement sexuel et de mobbing au sein de son entité, l'employé-e a également des responsabilités dans ce cadre. Il doit s'abstenir de tout comportement qui pourrait constituer du harcèlement sexuel ou psychologique envers ses collègues ou subordonné-es, dans l'entreprise ou sur les réseaux sociaux. A défaut, en plus d'un licenciement ou d'autres sanctions dans les cas les plus graves, il risque d'engager sa responsabilité civile voire pénale.

- Rôle et responsabilités légales des collectivités publiques en lien avec les aides financières octroyées

Les collectivités publiques subventionnantes (ci-après : les collectivités publiques) ne sont pas les employeurs-euses des employé-e-s des entités culturelles subventionnées ; de ce fait, elles ne peuvent entreprendre directement aucune procédure découlant de la législation applicable aux relations de travail.

a) *Responsabilité de veiller au respect des lois par les entités subventionnées*

Toutefois, les collectivités publiques ont pour responsabilité de s'assurer que l'octroi d'indemnités et d'aides financières est subordonné notamment au respect par l'entité bénéficiaire de l'interdiction de toutes les formes de violences et de discriminations.

En effet, les collectivités publiques ont des obligations quant aux règlements et lois qui régissent l'octroi d'aides financières : les entités et personnes qui en bénéficient doivent respecter un certain nombre de critères. Selon l'article 17 de la loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations du 23 mars 2023 (LED), l'octroi d'indemnités et d'aides financières au sens de la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF du 15 décembre 2005) est subordonné au respect par l'entité bénéficiaire des principes posés par la 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).

L'art. 14A LIAF prévoit que les indemnités et les aides financières ne peuvent être octroyées qu'aux entités respectant les principes généraux d'égalité et d'interdiction des discriminations directes ou

indirectes fondées sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques conformément à l'article 17 LED.

Dans ce cadre, l'entité requérante, au moment du dépôt de la demande d'aide financière, puis, pour chaque exercice annuel écoulé, doit présenter ou tenir à disposition tous renseignements requis par l'autorité compétente, en particulier les informations permettant de démontrer le respect des principes généraux d'égalité et d'interdiction des discriminations directes ou indirectes.

En cas de survenue de cas de harcèlement ou d'atteinte à la personnalité au sein d'une entité culturelle subventionnée, particulièrement en cas de non-respect des engagements pris par l'employeur, les collectivités publiques peuvent :

- Suspendre l'octroi de subvention tant que la situation n'est pas clarifiée et les mesures adéquates prises ;
- Mettre fin au subventionnement de l'entité culturelle ;
- Exiger une restitution des subventions déjà versées.

b) Obligation de dénoncer

- Obligation de dénoncer à la hiérarchie

Le Service culturel de la Ville de Genève est au bénéfice d'une procédure interne qui exige que tous les employé-es du Service culturel fassent remonter à leur hiérarchie tout cas de signalement rapporté ou constaté d'atteintes à la personnalité au sein d'une entité culturelle subventionnée. Cette directive indique clairement la marche à suivre afin que le relais systématique à la direction de tout signalement de faits potentiellement constitutifs de cas d'atteinte à la personnalité dans le contexte professionnel lié à des institutions subventionnées soit assuré, en garantissant le respect de l'anonymat et la protection des données personnelles de la victime et/ou de la source de l'information si c'est demandé, ainsi que de la personne dénoncée.

- Obligation de dénoncer au Ministère public

Tout fonctionnaire acquérant, dans l'exercice de ses fonctions, connaissance d'un crime ou d'un délit poursuivi d'office est tenu d'en aviser sur-le-champ sa hiérarchie, qui a le devoir d'en aviser à son tour la police ou le Ministère public.