

## **Positionnement d'artos vis-à-vis du dispositif d'accompagnement des institutions culturelles en gestion des ressources humaines**

Lausanne, le 11 août 2021

### **1. Approuvez-vous les grandes lignes et les intentions poursuivies par la Ville en matière de protection des salarié.es et de climat de travail au sein des institutions culturelles ?**

Oui, *artos* approuve et salue les intentions poursuivies par la Ville. La gestion des ressources humaines en lien avec la santé au travail dans le secteur culturel est encore un sujet délicat, peu abordé et mérite d'être traité de manière cohérente, régulière et uniforme.

#### **1.1 Le cas échéant, avez-vous des modifications, suggestions, propositions à faire ?**

A ce stade, *artos* n'a ni de modification ni de proposition. Nous suggérons toutefois que le dispositif mis en place puisse être mis à disposition ou du moins consulté, en partie ou entièrement, par l'ensemble des acteurs du milieu culturel subventionné par la Ville, respectivement les institutions, organisations, associations, compagnies, entreprises de prestations, etc., subventionnées à hauteur de moins de CHF 500'000.-.

Autrement dit, nous estimons importants que les institutions culturelles lausannoises, et peut-être plus largement vaudoises, de même que les entreprises de prestation avec lesquelles elles travaillent régulièrement soient sensibilisées, puissent prendre connaissance des instruments proposés dans le cadre du dispositif (charte, règlement interne, etc.) et cas échéant les réutiliser à leur échelle.

### **2. Approuvez-vous la réalisation d'enquêtes proposées dans le présent dispositif et les modalités qui l'accompagnent (sélection des institutions, cadre, régularité notamment) ?**

Dans un premier temps, la sélection des institutions pour lesquelles la Ville de Lausanne est la première collectivité subventionnante et à hauteur de plus de CHF 500'000.- nous paraît adéquat et justifié. Cela dit, la possibilité de réaliser ponctuellement des audits auprès d'institutions culturelles subventionnées à hauteur de moins de CHF 100'000.- nous semble importante et nécessaire pour garantir une sensibilisation, prise de conscience et impact concret plus général sur le secteur culturel. L'accompagnement dans la mise à jour / mise sur papier de fondements écrits solides en matière de gestion des ressources humaines (charte, règlement) devrait, dans la mesure du possible, profiter à l'ensemble du secteur culturel, et donc être également ouvert aux petites institutions culturelles, subventionnées ou non, y compris les entreprises de prestation.

#### **2.1 Le cas échéant, avez-vous des modifications, suggestions, propositions à faire ?**

Si la régularité proposée nous semble pertinente, nous nous demandons s'il ne faudrait pas ouvrir la possibilité de réaliser une telle enquête lorsqu'un changement significatif dans les ressources humaines est observé (par exemple une augmentation ou diminution du nombre de collaborateurs.trices, pour des raisons économiques, par exemple, un changement de direction, etc.) qui aurait lieu dans le cadre de ces quatre ans.

**3. Approuvez-vous le fait que toutes les institutions se dotent d'un cadre réglementaire clair, des processus formalisés et d'une personne de confiance externe à la structure afin de prévenir notamment les risques de harcèlement, cas échéant de les traiter et de favoriser un cadre de travail sain ?**

Oui *artos* salue cette décision et remercie la Ville de Lausanne de se doter d'une telle personne de confiance externe à la structure. Des processus formalisés et harmonisés auront le mérite de garantir un traitement transparent, uniformisé et égal.

**3.1 Le cas échéant, avez-vous des modifications, suggestions, propositions à faire ?**

Aucune modification, suggestion et proposition à ce stade.

**4. Approuvez-vous la mise en place généralisée d'une cellule ressource neutre et externe pour l'ensemble des employeurs culturels, afin de prévenir notamment les risques de harcèlement ?**

*artos* approuve la mise en place généralisée d'une cellule ressource neutre.

**4.1 Le cas échéant, avez-vous des suggestions, propositions à faire et quelles seraient vos attentes particulières de la part de la Ville ?**

Nous pensons important que cette personne soit au bénéfice d'un profil neutre, qu'elle ait des compétences transversales et qu'elle connaisse les rouages des différentes disciplines culturelles, de même que les principaux acteurs et principales actrices de chaque discipline. Un profil pédagogue, bienveillant et à l'écoute afin de garantir un traitement uniforme et sans conflit d'intérêt est recommandé.

**5. Avez-vous des propositions complémentaires à faire, qui sortent du cadre du présent dispositif, auxquelles la Ville devrait être attentive ?**

Pas de propositions complémentaires.

**6. Sur quelles actions ou outils votre entité travaille-t-elle actuellement pour prévenir les problèmes de harcèlement dans le secteur culturel couvert par votre activité, cas échéant les détecter et favoriser un climat de travail sain ?**

### Rencontres professionnelles

*artos*, FCMA, Petzi et Sonart ont mis sur pied en 2021 un cycle de rencontres professionnelles autour de la santé au travail. Ces rencontres ont pour but de sensibiliser les travailleur-euses culturel-les à une thématique souvent taboue, mais qui se révèle être essentielle dans des métiers où les organismes physiques et psychiques sont mis à rude épreuve. Cinq sessions ont lieu cette année et traitent différents aspects relatifs à la santé des travailleurs-euses culturel-les : santé mentale, santé physique, droit du travail, harcèlement sur le lieu de travail ou encore accidents du travail. Ce cycle est destiné à tout acteur et toute actrice culturel-le (musicien-nes, technicien-nes, employé-es au sein d'une structure culturelle, par

exemple). Dans l'idée de garantir une certaine durabilité du projet, un podcast pour chaque rencontre est réalisé et diffusé sur les sites des associations partenaires.

La poursuite du projet, sous le même format ou sous un nouveau est en cours de réflexion. S'il a l'avantage de rassembler un large éventail de personnes aux profils, compétences et fonctions différentes, le temps à disposition ne permet qu'une sensibilisation aux questions de santé tout en fournissant quelques outils pratiques.

### Formation en santé-sécurité

artos propose un « module sécurité » d'une durée de 4 jours où cette thématique est abordée. Cette formation est principalement destinée aux métiers techniques.

### Règlement d'entreprise

artos a rédigé un règlement d'entreprise traitant notamment des questions de santé-sécurité au travail.

### Prévention chez nos apprenti-es

Sensible aux questions d'harcèlement, artos élabore des campagnes de prévention auprès de ses apprenti-es. Nous sommes persuadé-es qu'il est essentiel que ces problématiques soient discutées au plus vite que les tabous autour de ces thèmes soient brisés au plus vite. Nous encourageons les jeunes à libérer leur parole, lorsque cela est nécessaire.

### Cours pour nos formateur-trices

artos organisera prochainement pour ses formateur-trices du domaine technique une journée de cours sur les thématiques suivantes : « harcèlement, sexisme, genre ». Ces cours seront donnés par l'IFFP et notre association recommande très fortement tous-toutes les intervenant-es engagé-es d'y participer.

La possibilité d'y intégrer un module plus général et transversal destiné aussi aux formateur-trices du domaine administratif peut être envisagée.

### Brochure « temps de travail »

artos a publié 5 brochures explicatives sur le temps de travail dans le secteur culturel. Il ne s'agit pas directement de problématiques d'« harcèlement » mais nous pensons qu'il est tout de même important de le citer puisqu'il s'agit de santé-sécurité au travail. Ces brochures sont à disposition sur notre site internet et nous les transmettons régulièrement à nos membres (<http://www.artos-net.ch/securite-infos>). Des compléments, actions de diffusion et autres à plus grandes échelles peuvent être envisagées.

### Quelques pistes de réflexion du côté d'artos

- Possibilité de créer une formation artos sur la gestion des ressources humaines et la santé au travail (cadre légal, spécifications en fonction des disciplines, temps de travail, harcèlement, sexisme, genres, normes de sécurité, etc.), en collaboration avec d'autres organisations, ville(s) et canton(s).
- Le temps de travail est un sujet complexe qui mérite d'être abordé de manière approfondie. Des occasions d'échanges et de discussions entre les

acteurs culturels et actrices culturelles organisées par *artos* peuvent contribuer à une plus grande sensibilisation (cf. rencontres professionnelles sur la santé au travail en collaboration avec Sonart, Petzi et la FCMA). Les habituels « Point Information » ou « Café des administrateurs-trices organisés par artos peuvent représenter des occasions d'aborder le sujet en présence d'intervenant-es externes.

- Dans le cadre du diplôme en gestion culturelle (DAS), la possibilité d'y intégrer un module spécifique à ces questions peut être envisagée et discutée au sein du Comité Directeur.

## **Informations sur *artos***

### ***artos***

Association professionnelle romande des métiers de la technique de scène et de l'administration culturelle et événementielle

**Nombre de membres structures** : 216

**Nombre de membres individuels** : 259

**Total de membres** : 475

**Type de structures membres** : théâtres, entreprises de prestations, festivals, compagnies, salles de concert, producteurs, associations culturelles, écoles.

**Type d'individus membres** : professionnel-les de la scène culturelle romande, en particulier les administrateur-trices, les technicien-nes et les artistes

### **Contacts de l'association professionnelle *artos***

Président, Matthieu Obrist – 079 442 30 12, [matthieu.obrist@artos.net.ch](mailto:matthieu.obrist@artos.net.ch)

Secrétaire générale, Carmen Bender – 021 621 80 61 – 079 399 64 45,

[carmen.bender@artos-net.ch](mailto:carmen.bender@artos-net.ch)