Procédure en cas de situation problématique

Bien que l'association Lavaux Patrimoine mondial soit attentive à un cadre de travail respectueux, la survenue d'événements problématiques est malheureusement toujours possible. Conflit, harcèlement, remarques déplaisantes ou autres situations violentes et problématiques : que vous soyez observateur·ice ou cible, il n'est jamais facile de réagir dans de tels cas de figure.

Voici la procédure que nous proposons si vous êtes confronté·e à ce type de situation dans le cadre de vos missions.

Si vous êtes témoin :

1. Evaluez rapidement la situation : personnes impliquées, dangers immédiats, etc. Priorisez votre sécurité et celle d'autrui.
2. Agir et rompre « l'effet du témoin » (inertie et inaction de l'ensemble des personnes témoins) :
   - Au moindre doute, demandez directement si tout va bien. Cela suffit parfois à désamorcer une situation qui s'envenime.
   - Chercher le contact visuel ou verbal avec d'autres témoins pour se coordonner.
3. Intervenir de manière adaptée :
   - Avertir immédiatement un·e responsable, la sécurité, la police, les secours, selon la situation.

   Intervention directe, si vous vous sentez confortable et en sécurité :
   - Parlez calmement et factuellement à la personne malveillante : *« Ce comportement n'est pas acceptable, arrêtez ! »*
   - Créez une diversion pour interrompre la situation (par exemple : poser une question anodine, lancer une conversation banale)
   - Abordez la personne ciblée comme si vous la connaissiez : *« Tiens, ça fait longtemps ! Tu viens ? On va voir plus loin. »*

   Intervention indirecte, si vous ne vous sentez pas à l'aise ou ne pouvez intervenir directement :

- Une fois la sécurité, la police, les secours prévenus, alertez et mobilisez d'autres témoins pour intervenir ensemble.

4. Une fois la situation désamorcée, le calme revenu, le danger passé :
   - Rapprochez-vous de la victime et offrez soutien, écoute et aide pratique (p.ex. demandez si la personne veut être accompagnée quelque part).
   - Validez et nommez les faits sans minimiser *(« J'ai entendu que cette personne t'a insulté·e » ; « J'ai remarqué que cet homme avait un comportement intrusif envers toi. » ;* ...) ;
   - Documentez les informations utiles (date, heure, lieu, description des personnes impliquées, propos entendus, gestes observés, etc.) et transmettez ces informations à la victime avec vos coordonnées pour témoigner ;
   - Si ce n'est pas encore fait, informez votre responsable. Communiquez vos observations, votre ressenti et vos besoins en tant que témoin.

Dans tous les cas :

Renoncez à la violence, aux insultes, aux menaces ainsi qu'à des mises en danger ou à des prises de risques « héroïques » mettant votre sécurité et celles des autres en péril.

Retenez ces mots clés : « calme, poli, ferme ».

Si vous êtes la cible :

1. Cherchez du soutien immédiat :
   a. Repérez les personnes présentes et sollicitez leur aide (*« Pouvez-vous rester avec moi ? »*)
   b. Etablissez un contact visuel ou verbal avec un·e témoin
2. Si cela est possible, mettez-vous en sécurité. Si vos limites personnelles sont dépassées ou si vous vous sentez en danger, quittez les lieux et dirigez-vous vers un·e responsable ou un lieu sûr.
3. Une fois la situation désamorcée, le calme revenu, le danger passé :
   - Informez votre responsable. Communiquez vos observations, votre ressenti et vos besoins ;
   - Gardez toute preuve si vous en avez ;
   - Quelle que soit la situation, vous avez bien entendu le droit de demander un espace calme, de prendre une pause, d'écourter votre mission, etc.

Personne de confiance

Pour les situations inappropriées, injustes moralement ou physiquement, vous avez la possibilité de contacter la « personne de confiance » externe désignée par Lavaux Patrimoine mondial, en la personne de :

Celia Müller, RH

079 696 53 16, celia.mueller@kalyrh.ch, avenue des Alpes 82, 1814 la Tour-de-Peilz

Une personne de confiance offre des ressources, une écoute active en cas de danger ou de mal-être, une aide à la médiation, et ce en toute confidentialité.

Vous pouvez solliciter auprès d'elle un formulaire de plainte interne harcèlement et discrimination.

Procédure librement inspirée de la charte Aretha et du guide des bénévoles du Cully Jazz Festival. Nous remercions vivement Matthieu Devanthéry pour le partage d'expérience.

Rappel : Il est important de reconnaître que l'on peut mettre mal à l'aise sans en avoir conscience. Accorder de l'importance au ressenti de l'autre est fondamental.

Si vous n'êtes pas certain·e que votre comportement peut être problématique ou peut provoquer un malaise, vous pouvez vous référer aux ressources suivantes :

Exemples de situations	Drague ou harcèlement ?
Exprimer poliment mon envie de connaître une personne et respecter son refus éventuel manifesté par un silence ou une forme de « non »	DRAGUE
Insister après que la personne sollicitée a refusé de répondre à mon échange ou a exprimé une forme de « non »	HARCELEMENT
Faire un commentaire non désiré sur l'apparence physique, l'appartenance religieuse, la manière de se vêtir, la manière de s'exprimer, l'orientation sexuelle ou encore les origines d'une personne inconnue	HARCELEMENT
Demander à une personne inconnue de sourire	HARCELEMENT
Siffler une personne ou émettre d'autres bruitages	HARCELEMENT
Faire des propositions à caractère sexuel à une personne inconnue	HARCELEMENT
Suivre ou imposer sa présence à une personne inconnue, qui ne répond pas ou exprime son refus de converser, à pied ou à l'aide d'un moyen de transport (ex. voiture, vélo, scooter, skate, etc.)	HARCELEMENT
Proférer des insultes envers une personne inconnue	HARCELEMENT
Faire des gestes obscènes envers une personne inconnue	HARCELEMENT
Regarder de manière insistante et déplacée une personne inconnue	HARCELEMENT
Montrer ses parties génitales et/ou se masturber devant une personne inconnue	HARCELEMENT
Toucher/pincer le corps d'une personne inconnue sans son consentement	AGRESSION
Embrasser une personne inconnue sans son consentement	AGRESSION
Plaquer une personne inconnue contre un mur sans son consentement	AGRESSION
Se frotter contre une personne inconnue sans son consentement (par ex. lors d'un concert, lors d'un trajet de bus, etc.)	AGRESSION

Inspiré par Anaïs Bourdet (Paye Ta Shnek) et Manon Bodin (Féministes par Inadvertance).

PARTAGE!

MILLE SEPT SANS

Tableau extrait de : https://milleseptsans.ch/ressources/definition-et-notions/

Les formes d'agissement sexiste les plus répandues

Formes d'agissement sexiste	Exemples	Ce qui pose problème
Les blagues à caractère sexiste	Lors d'un meeting d'équipe, Caroline propose une solution viable à un problème technique. Un collègue s'esclaffe : *« elle est pas si bête pour une blonde ! »*. *« Aaah ça c'est bien les femmes, toujours à prendre la mouche pour un rien ! »*. *« Roh t'es susceptible, t'as tes règles ou quoi ? »*.	▸ Lorsque l'humour porte atteinte à la dignité d'un groupe à raison de son sexe, il n'a pas lieu d'être au travail.
Les interpellations familières	S'adresser à ses collègues féminines avec *« ma belle », « ma grande », « ma petite », « les miss », « les beautés »*, etc.	▸ Ces interpellations sont infantilisantes et discréditent implicitement la personne. ▸ L'utilisation d'un pronom possessif renvoie au statut d'objet, ce qui est dévalorisant. ▸ Les adjectifs contribuent à réduire les femmes à leur apparence.
Les remarques qui renvoient les femmes à leur apparence	*« T'es jolie aujourd'hui ! »* dit son lead à Carole alors qu'ils échangent sur ses concept arts. *« Tu devrais mettre une robe c'est plus féminin »*. *« Tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! »*. *« Ah voilà ça c'est une tenue dans laquelle on veut te voir tous les jours, là t'es canon ! »*. Un lead dit à sa collaboratrice en train de travailler à son poste : *« Tu pourrais sourire un peu plus quand même, c'est important l'image que tu renvoies »*.	▸ Les « compliments » non désirés relatifs à l'apparence physique réduisent l'autre à l'état d'objet, ce qui est dévalorisant. ▸ Cela signifie aux femmes que leur valeur se réduit à leur apparence et fragilise leur confiance en elles.

Tableau extrait de : "Reconnaître et prévenir les comportements sexistes", Women in games, 2022