

Code of Conduct

1. Introduction

Objectif et importance

TOBS! se définit comme une institution culturelle assumant une responsabilité sociétale. Par notre activité, nous contribuons aux réflexions sociétales actuelles et nous nous engageons en faveur d'une culture organisationnelle ouverte, diversifiée et respectueuse.

Le présent Code de conduite décrit nos valeurs communes et nos principes de comportement. Il constitue une ligne directrice pour nos interactions quotidiennes et crée un cadre contraignant en formulant des attentes envers un comportement respectueux et responsable.

Le Code nous aide à identifier, classer et traiter de manière adéquate les comportements inappropriés ou portant atteinte aux limites personnelles (transgressifs), tout en respectant la liberté artistique.

Champ d'application

Le présent Code s'applique à l'ensemble des collaborateur·rice·s du TOBS!, indépendamment de leur fonction ou de leur type de contrat, y compris les contrats d'artistes invité·e·s, ainsi qu'aux membres du Conseil de fondation. Il est contraignant dans les relations internes et externes, notamment avec le public.

Le Code a été élaboré de manière participative avec la participation de représentant·e·s de tous les secteurs et adopté par la Direction. Il entre en vigueur le 01.06.26 et remplace le précédent règlement relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement psychologique (mobbing) et à la discrimination.

2. Nos valeurs

Intégrité et responsabilité

TOBS! s'engage activement pour un environnement de travail fondé sur l'égalité de traitement, l'égalité des chances et le respect, sans désavantage ni exclusion. Une attitude responsable implique également de respecter les limites d'autrui et de réfléchir à ses propres limites – sur scène, à ses abords et en coulisses.

Respect et confiance

Au sein du TOBS!, nous cultivons une culture de respect mutuel fondée sur la reconnaissance, la confiance et le soutien réciproque. Cette attitude s'applique indépendamment de la hiérarchie, de la fonction ou des responsabilités exercées.

Ensemble, nous veillons à ce que toutes les personnes évoluant dans l'environnement de travail se sentent respectées, écoutées et en sécurité.

Transparence et ouverture

Nous accordons une grande importance à une communication fondée sur l'égalité et le respect mutuel, dans laquelle les décisions sont prises de manière compréhensible et communiquées avec transparence.

TOBS!

Une culture du dialogue ouverte et honnête nous permet d'intégrer des perspectives différentes et de considérer les critiques constructives comme des opportunités de développement continu. Nous nous écoutons mutuellement avec bienveillance et créons des espaces favorisant l'échange et la participation.

La diversité comme un atout

La diversité constitue un atout pour nos collaborateur·rice·s, notre public ainsi que notre travail artistique.

Durabilité

TOBS! vise une gestion responsable et durable des ressources tant sur les plans écologique et économique que dans l'utilisation attentive et respectueuse des ressources humaines et des capacités de travail individuelles.

Protection de la santé et sécurité au travail

Nous assumons notre responsabilité en matière de santé et de sécurité de l'ensemble des collaborateur·rice·s. Nous veillons à garantir des conditions de travail sûres et prenons en considération les contraintes physiques et psychiques.

La maladie, la grossesse et la parentalité ne doivent entraîner aucun désavantage. Les collaboratrices enceintes ou allaitantes bénéficient d'une protection particulière conformément aux dispositions légales applicables.

Collaboration

Nous encourageons la créativité et le dialogue ouvert, ceux-ci constituant des conditions essentielles au travail artistique. Les cadres assument à cet égard une responsabilité particulière et agissent de manière inclusive, équitable et coopérative.

TOBS! protège activement ses collaborateur·rice·s contre la discrimination, le harcèlement psychologique (mobbing) et le harcèlement sexuel, notamment en informant sur les règles de conduite et en proposant des formations ainsi que des actions de sensibilisation.

3. Nos lignes rouges

TOBS! ne tolère aucun abus de pouvoir ni aucune atteinte à l'intégrité personnelle, quelle qu'en soit la gravité ou la forme perçue. Cela inclut notamment la discrimination, le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique (mobbing), les menaces et la violence.

Les signalements de tels comportements sont pris au sérieux et font l'objet d'un examen attentif et diligent. Les violations du présent Code peuvent entraîner des conséquences relevant du droit du travail.

Discrimination

Sont considérées comme discriminatoires les actions ou propos portant atteinte à la dignité d'une personne ou la défavorisant sans justification objective, notamment en raison de:

TOBS!

- identité ou expression de genre ou orientation sexuelle
- âge
- origine, couleur de peau ou toute attribution raciste
- langue
- statut social ou professionnel ainsi que niveau de formation
- mode de vie
- convictions religieuses, philosophiques ou politiques
- handicap physique, mental ou psychique

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend tout comportement à connotation sexuelle non désiré, par lequel une personne se sent humiliée, atteinte ou mise sous pression. Cela inclut notamment:

- remarques ou plaisanteries à caractère sexiste, dégradant ou humiliant
- exposition ou diffusion de matériel sexiste ou pornographique
- contacts physiques non souhaités ou agressions sexuelles
- avances sexuelles fondées sur des rapports de dépendance
- promesses d'avantages ou menaces de désavantages en échange de faveurs sexuelles
- actes sexuels punissables par la loi

Le harcèlement sexuel peut être verbal, non verbal ou physique. La responsabilité du comportement et de ses effets incombe à la personne qui agit, indépendamment de son intention.

Harcèlement psychologique (mobbing)

Le harcèlement psychologique (mobbing) désigne un comportement systématique, exercé sur une période prolongée, visant à humilier, isoler, dévaloriser ou exclure une personne.

Il peut conduire à l'isolement ou à l'éviction de la fonction occupée.

Il se manifeste notamment par des dénigrement ciblés, des exclusions, la rétention d'informations, de fausses accusations ou des atteintes à la réputation.

Menaces et violence

Les menaces et la violence englobent tout comportement entraînant ou pouvant entraîner des atteintes psychiques ou physiques.

Cela inclut également les agressions physiques, les atteintes verbales ou non verbales graves, les humiliations, les insultes ainsi que le harcèlement (stalking), y compris via les réseaux sociaux et les services de messagerie (Whatsapp, Signal, etc.).

Abus de pouvoir

Le pouvoir découle notamment des hiérarchies, des compétences décisionnelles et des relations de dépendance. Toute personne disposant d'un tel pouvoir est tenue d'en faire un usage responsable.

Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne utilise sa position formelle ou informelle pour exercer une pression, désavantager autrui ou restreindre sa liberté d'action ou son autonomie.

TOBS!



4. Mise en œuvre et procédure

Tous·tes les collaborateur·rice·s ainsi que les membres du Conseil de fondation TOBS! sont tenu·e·s de contribuer activement au respect du présent Code. Nous réévaluons nos valeurs de manière continue et les développons conjointement. À cette fin, des actions de sensibilisation, des ateliers et des formats d'échange sont organisés régulièrement.

Les violations du présent Code ne doivent pas être ignorées. Nous renforçons les compétences de nos collaborateur·rice·s – en particulier des cadres et des responsables RH – dans la gestion adéquate de telles situations.

Procédure

Dans la mesure du possible, adressez directement le comportement inapproprié à la personne concernée. Si cela n'est pas possible ou n'entraîne aucun changement, des points de contact confidentiels sont à disposition.

Vous pouvez signaler les incidents à votre supérieur·e hiérarchique ou aux conseillères RH. Ceux-ci sont tenus de donner suite aux signalements et de les examiner avec diligence et soin. Les personnes témoins de tels comportements sont expressément encouragées à se manifester ou à demander conseil. Toute déclaration effectuée de bonne foi n'entraîne aucun préjudice pour la personne signalante.

Pour vous orienter dans le traitement de situations similaires, vous pouvez également vous référer à des guides externes, notamment ceux de Scène Suisse.

Conseil interne

En cas de doute quant au caractère inadmissible d'un comportement ou à la manière appropriée de procéder, vous pouvez en tout temps vous adresser à la conseillère RH **Irene Haug**, qui vous accompagnera dans la suite du traitement.

Téléphone: 032 328 89 63

Mail: irene.haug@tobs.ch

Conseil externe

Les personnes concernées ainsi que les tiers peuvent obtenir à tout moment un conseil externe confidentiel, gratuit et sans obligation de démarches ultérieures.

Toutes les atteintes à l'intégrité personnelle (DE/FR):

Fachstelle Beziehungsfragen Canton Soleure

Téléphone: 032 622 44 33

Mail: solothurn@fabeso.ch

Aide aux victimes de violences sexuelles:

Fachstelle Lantana

www.stiftunggegengewalt.ch/beratungsstellelantana

Téléphone: 031 313 14 00

Mail: info@lantanabern.ch

Réseau de conseil pour les victimes de racisme:

GGGF gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus

www.gggfon.ch

Téléphone: 031 333 33 40

Mail: melde@gggfon.ch

Plateforme de signalement anonymisée (sans conseil):

<https://szeneschweiz.ch/dienstleistungen/machtmissbrauch/gegenmachtmissbrauch/>

Ligne nationale d'aide aux victimes: 142

Mesures et sanctions

Les violations du présent Code de conduite sont examinées conformément aux dispositions légales applicables, notamment le Code des obligations (CO), aux conventions collectives en vigueur ainsi qu'aux règlements internes du TOBS!.

Selon la nature et la gravité de la violation, des mesures ou sanctions appropriées sont prises. Celles-ci peuvent aller d'entretiens de clarification et d'avertissements jusqu'à des mesures relevant du droit du travail, y compris le licenciement ordinaire ou immédiat.

TOBS! veille à ce que l'ensemble des mesures soit proportionné.

TOBS!

