

## Charte de conduite



### Prévention des intimidations, harcèlements, agressions sexuelles

#### Responsabilité :

Nous, participant.e.s, salarié.e.s occasionnel.le.s, dirigeant.e.s, employé.e.s, stagiaires de structures travaillant à la création d'œuvres artistiques pour la scène et l'écran, devons prendre la responsabilité du pouvoir qui est le nôtre et ne pas s'en servir pour abuser des personnes plus vulnérables que nous. Nous devons penser à ce que nous voulons, pourquoi nous le voulons, ce que nous effectuons pour l'obtenir, et quel impact cela aura.

Lorsque nous sommes confronté.e.s personnellement à des comportements abusifs, nous devons également avoir à l'esprit qu'il est de notre responsabilité d'en parler. Cette responsabilité est aussi celle des témoins. Chacun a la responsabilité de parler de ces comportements, de les signaler, et de ne pas se tenir à l'écart. Chaque organisme doit en faire une politique active, et donc vivante, pour clarifier les zones dites d'ombre, les zones grises.

Lorsque les faits d'intimidation, de harcèlement et d'agression sont prouvés, ils ne doivent pas rester secrets. Lorsque des personnes incriminées sont écartées de la production d'une œuvre pour intimidation, harcèlement ou agression sexuelle, les organisations, les structures, les sociétés ne doivent pas dissimuler les raisons du renvoi de ces personnes. Toujours avec l'accord de la ou des victimes, nous avons la responsabilité de demander de supprimer la confidentialité des incriminé.e.s.

#### Définitions :

Les harcèlements incluent tous les comportements offensants, intimidants, humiliants ou hostiles interférant avec le travail individuel, ou sexualisant le lieu de travail, et causant stress, anxiété, peur ou maladies chez la personne harcelée. Les harcèlements basés sur l'âge, le sexe, la race, les handicaps, l'orientation sexuelle, les nationalités ou appartenances ethniques, religions ou croyances, ainsi que les harcèlements de nature sexuelle sont illégaux et doivent mettre la personne qui en est l'auteur.e face à ses responsabilités, à travers l'action légale s'il le faut.

Plus spécifiquement, le harcèlement sexuel est défini comme suit par le Code pénal :

« Art. 222-33. I — Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

« Art. 222-33. II — Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Une agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (articles 222-22 jusqu'à 222-33. I du Code pénal). Une agression sexuelle peut consister en des attouchements ou des caresses de nature sexuelle. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle de la victime, de quelque nature qu'il soit (vaginale, anale ou buccale).

**Partant de ces principes :**

- Il n'est jamais approprié de travailler, en dehors des heures de répétition, au domicile particulier des participants à un projet. Si cela devait se faire il doit y avoir un accord par un échange verbal et/ou écrit qui soit accepté et compris par toutes les personnes en relation avec le projet.
- Il n'est jamais approprié de traiter le corps de l'autre comme un objet sexuel de manière verbale dans une salle de répétition ou dans un théâtre, dans tous les milieux de travail de nos métiers, incluant les lieux d'hébergement, et les moyens de transport lors des déplacements professionnels.
- Il n'est jamais approprié pour un acteur ou une actrice de se sentir vulnérable à travers la nudité, le déshabillage ou le costume.
- Il n'est jamais approprié d'envoyer des manifestations d'affections trop personnelles ou des communications suggestives à un ou une collègue, d'autant moins s'il ou elle est plus jeune.
- Il n'est jamais approprié d'être à l'initiative de contacts physiques intimes non désirés.
- Il n'est jamais approprié de pousser une personne à partager des expériences personnelles pour approfondir son travail. Si cela est proposé, cela doit se faire en concertation avec la personne dans une confiance mutuelle, et rester dans le cadre de la salle de répétition ou du lieu de travail. La personne qui partage cette expérience doit le faire de son plein gré, et dans la compréhension totale du processus en cours. Elle ne doit être soumise, ni avoir la sensation de l'être, à aucune pression de la part de la personne qui en fait la demande et/ou du groupe, s'il y en a un.

**Les conduites citées ci-dessus peuvent inclure :**

- Insinuations et remarques sexuelles
- Contact(s) physique(s) délibéré(s)
- Gestes suggestifs et blagues à caractère sexuel, de façon prolongée et répétée
- Contacts physiques faussement fortuits
- Demande d'attentions pouvant être connotées sexuellement
- Remarques sur le corps, les manières ou les activités sexuelles
- Envois, visionnages ou diffusions d'images ou de films pornographiques
- Insultes après le rejet d'une avance, ou de propositions sexuelles répétées
- Promesses d'avantages en échange de relations sexuelles
- Menaces de désavantages et/ou de perte d'emploi ou de poste en cas de refus de relations sexuelles
- Usage de la force physique, ou menace d'usage de la force physique pour contraindre à une relation sexuelle

Cette liste est non exhaustive et nous reconnaissons que les actes ou actions à caractère sexuel non désiré.e.s peuvent prendre différentes formes, et, dans nos métiers, s'exercer à tout moment pendant, ou en dehors d'une séance de travail, ainsi qu'en tous lieux, dans des endroits privés ou publics, lors d'un festival, d'une fête, d'une soirée, dans un hôtel en tournée, etc.

**Engagements :**

Par la présente charte, nous, participant.e.s, salarié.e.s occasionnel.le.s, dirigeant.e.s, employé.e.s, stagiaires de structures travaillant à la création d'œuvres artistiques pour la scène et l'écran, nous engageons :

1. À fournir le meilleur environnement de travail possible pour toutes et tous, basé sur la collaboration et le respect. Le théâtre et le cinéma sont des formes artistiques, le travail peut et doit être stimulant, expérimental et audacieux. La liberté artistique est essentielle mais l'espace créatif doit être un espace sécurisé. Chaque salarié.e, cadre, dirigeant.e, doit reconnaître que chaque individu a le droit à un environnement de travail qui encourage des relations professionnelles respectueuses, dignes, et non sexualisées.
2. À traiter nos collègues avec dignité, respect, et à nous opposer à toute forme de harcèlement et d'intimidation. Chaque personne est responsable de son propre comportement, et tout agissement menaçant et agressif, d'intimidation, de chantage, de harcèlement ou d'agression sexuelle, doit pouvoir entraîner une action, qu'elle soit de concertation, disciplinaire, voire pénale selon le comportement.
3. À développer la communication au sein de nos structures et/ou dans nos projets, à propos des intimidations, du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles, à faire en sorte de garder le débat ouvert sur ces sujets et à travailler dans un climat de confiance qui permette aux personnes de changer cette culture où l'on ferme les yeux sur le langage ou les comportements sexuels inappropriés.
4. À communiquer cette charte sur les harcèlements et intimidations à tous les membres participant à la création d'un projet, qu'ils soient artistes ou pas, à faire en sorte qu'elle soit reconnue, soutenue et signée par toutes et tous, en début de collaboration, y compris par les salarié.e.s permanent.e.s dans les structures qui en emploient.
5. À recueillir les signalements et toujours les traiter le plus rapidement possible, notamment en tant que société de productions, compagnies, théâtres ou toute autre structure. À cette fin, nous nous engageons à créer et à faire connaître tout dispositif approprié. Il peut y avoir plusieurs méthodes, mais les conditions doivent être mises en place pour que les plaignantes ou les plaignants soient accueilli.e.s dans un endroit d'écoute attentive et confidentielle, en toute confiance. (En annexe, liste de contacts utiles.)

**Nom :**

**Date :**

**Signature :**

**Contacts utiles :**

**Cellule de veille de la commission AAFA-Soutiens** pour les actrices et acteurs victimes (Ecoute, en toute confidentialité, orientations. Grâce à notre lien avec La Fondation des Femmes et leur précieux soutien, possibilité en cas de besoin, de bénéficier d'aide juridique, d'avocat-es, ou de participation aux frais de justice) : [soutienaafa@gmail.com](mailto:soutienaafa@gmail.com)

[bonjour@fondationdesfemmes.org](mailto:bonjour@fondationdesfemmes.org)

**Violences Femmes info** (Plateforme nationale d'écoute, d'information et d'orientation des femmes victimes de violences, ainsi que des témoins de ces violences. Appel anonyme et gratuit.) **39 19**

**CFCV** (Collectif Féministe Contre le Viol. La plateforme nationale d'appel pour les victimes de viols ou d'agressions sexuelle, à leur entourage : écoute, soutien, information, accompagnement, et aide pour faire valoir ses droits). Elle accompagne des victimes lors de leur procès. Appel gratuit/Anonyme/Lun-Vend 10h-19h) **Numéro national 0 800 05 95 95**

**AVFT** (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail – Permanence gratuite d'écoute, d'accueil, et de conseils, notamment juridiques, aux personnes victimes de violences sexuelles et de discriminations au travail.): [contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

**Prendre le Droit** (Association qui accompagne les femmes victimes de violences sexuelles lors de leur procédures judiciaires) : [prendredroit@riseup.net](mailto:prendredroit@riseup.net)

**FDFA** (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir. Ecoute violences Femmes Handicapées. Numéro destiné aux femmes en situation de handicap subissant toute forme de violences ou maltraitances) 01 40 47 06 06