

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 que nous avons 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 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. Lorsque les faits d'intimidation, de harcèlement et d'agression sont prouvés, ils ne doivent pas rester secrets.

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, 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. Une agression sexuelle peut consister en des attouchements ou des caresses de nature sexuelle. (Articles 222-22 jusqu'à 222-33-1 du Code pénal).

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 et concernant tous les corps de métiers d'un projet :

- Il n'est jamais approprié d'avoir des rendez-vous, de passer des castings pour les artistes interprètes, de travailler dans une chambre d'hôtel, ou au domicile particulier des participants au 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, dans un théâtre, sur un plateau de tournage, et dans tous les milieux de travail de nos métiers, incluant les lieux d'hébergements, et les moyens de transport lors des déplacements professionnels.

- Il n'est jamais approprié pour un artiste interprète 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.

- Plus spécifiquement, mais pas uniquement, pour les artistes interprètes, 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 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 et/ou les abus de pouvoir peuvent prendre différentes formes, et dans nos métiers, peuvent s'exercer dans différents endroits, les lieux de travail, mais aussi lors ou après une séance de travail tard dans la soirée, dans des endroits privés ou publics, lors d'un festival, d'une fête, d'une soirée, dans un hôtel pour une tournée, ou un tournage, 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 nous engageons:

1. À fournir le meilleur environnement de travail possible pour toutes et tous, basé sur la collaboration et le respect. Le spectacle vivant dans son ensemble et les productions audiovisuelles 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 ou projet.
5. À, en tant que société de productions, compagnies, théâtres ou toute autre structure, recueillir les signalements et toujours les traiter le plus rapidement possible. À cette fin, nous nous engageons à créer et à faire connaître tout dispositif approprié. Il peut y avoir plusieurs méthodes, par exemple, un.e référent.e désigné.e dans chaque structure et/ou sur chaque projet, 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.

Nom:

Date:

Signature:

Contacts utiles :

Cellule de veille AAFA-Soutiens: soutienaafa@gmail.com

Violences Femmes : 39 19

CFCV (Collectif Féministe Contre le Viol. Lun-Vend 10h-19h) : Numéro national 0 800 05 95 95

AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail) : contact@avft.org

Prendre le Droit (Accompagnement procédure judiciaire) : prendredroit@riseup.net

FDFA (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir. Écoute violences Femmes Handicapées) : 01 40 47 06 06

Peines encourues :

- «Art. 222-33.- III. —Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

- L'agression sexuelle est punie de 5 à 10 ans de réclusions criminelle et de 75 à 150 000 € d'amende.

- L'auteur d'un viol risque en principe 15 ans de prison, mais de nombreuses circonstances aggravantes sont prévues.

La peine maximale est de 20 ans dans les cas suivants :

- l'acte a été commis par un ascendant, par une personne ayant autorité sur la victime (employeur...) ou par une personne abusant de l'autorité que lui confie ses fonctions (policier...),
- l'acte a été commis par le conjoint, le concubin, ou le partenaire de Pacs de la victime,
- la victime était particulièrement vulnérable (personne infirme, malade, enceinte),
- l'acte a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente,
- l'acte a été commis à raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle (réelle ou supposée) de la victime,
- l'acte a été commis alors que l'auteur était sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants,
- l'acte a été commis avec l'usage ou la menace d'une arme,
- l'acte a été commis par plusieurs personnes agissant comme auteurs ou complices,
- la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet.

Le viol est puni de 30 ans de prison si l'acte a entraîné la mort de la victime.

Le viol est puni de la prison à perpétuité si l'acte a été précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie.

La cour d'assises peut également condamner l'auteur à l'une des nombreuses peines complémentaires prévues par la loi, par exemple :

- une injonction de soins dans le cadre d'un suivi socio-judiciaire,
- une interdiction de séjour dans certains lieux (par exemple, le domicile de la victime) pour 10 ans maximum
- l'interdiction d'exercer une fonction publique.

Dans tous les cas, la personne condamnée sera inscrite au fichier des auteurs d'infractions sexuelles.