

Charte d'engagement pour le respect des personnes et la prévention des violences et discriminations *dans le réseau des Centres dramatiques nationaux*

Préambule

Les structures signataires souhaitent affirmer une position commune :

leurs activités professionnelles doivent se dérouler dans un cadre sûr, respectueux et non discriminant.

Cette charte n'a pas vocation à se substituer aux obligations légales qui s'imposent à chaque structure.

Elle constitue un engagement éthique partagé par les Centres dramatiques nationaux et un socle professionnel commun.

Elle concerne toutes les relations liées à l'activité : relations de travail, collaborations artistiques ou techniques, accompagnement, accueil du public, formation, médiation et partenariats.

Elle s'adresse plus largement à toutes les personnes qui passent les portes du théâtre.

Nos principes communs

Dignité

Toute personne doit être traitée avec considération, quels que soient notamment :

- Son genre ou son identité de genre
- Son orientation sexuelle
- Son origine ou sa couleur de peau
- Son âge
- Son handicap ou son état de santé
- Sa situation sociale
- Ses convictions
- Son apparence ou son parcours
- ...

Consentement

Le consentement ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Toute interaction impliquant le corps, l'intimité, l'image ou la vie privée repose sur un accord clair.

Le consentement est :

- libre
- éclairé
- spécifique
- révocable à tout moment

Il est rappelé qu'il n'y aura pas de consentement si l'acte sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

Le doute impose de s'abstenir.

Responsabilité professionnelle

La relation professionnelle implique une attention particulière aux rapports de pouvoir (encadrement, enseignement, direction, production, programmation, recrutement...).

La position professionnelle ne doit jamais être utilisée pour imposer une relation, un comportement ou une proximité non souhaitée.

Écoute

Le ressenti exprimé par une personne doit être entendu.

L'absence d'intention de nuire ne suffit pas à invalider un malaise.

Définitions de référence

Discrimination

Traitement défavorable fondé sur une caractéristique personnelle réelle ou supposée.

Harcèlement

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique et/ou psychologique.

Violences sexistes et sexuelles

Tout comportement non désiré à caractère sexuel ou fondé sur le genre, notamment :

- Propos sexualisés
- Remarques sur le corps ou l'apparence
- Insistances après refus
- Contact physique non consenti
- Pression affective ou sexuelle
- Abus d'autorité
- Agression sexuelle

Micro-agressions

Remarques ou attitudes portant atteinte à l'identité d'une personne, apparemment anodines mais stigmatisantes ou excluantes.

Les agissements et comportements décrits ci-dessus ont pour effet une dégradation des conditions de vie et/ou de travail de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique.

Attitudes requises

Dans le cadre de leur activité, les structures signataires attendent :

- Le respect explicite des limites
- Le consentement préalable avant contact physique
- Un langage respectueux et non humiliant
- L'attention aux situations de vulnérabilité
- La remise en question en cas de remarque
- La protection de la confidentialité

Attitudes incompatibles avec cet engagement

Sont contraires à cette charte :

- Propos ou comportements discriminatoires
- Sexualisation non sollicitée
- Pressions relationnelles
- Intimidations ou représailles
- Abus de position professionnelle
- Diffusion d'images ou d'informations sans accord
- Toute violence physique, verbale ou psychologique

La reconnaissance professionnelle, la notoriété ou l'ancienneté ne constituent jamais une justification.

Mise en oeuvre par chaque structure

Chaque signataire s'engage à :

1

Porter ces principes à la connaissance de ses équipes et collaborateur·rices et de toutes les personnes qui entrent dans chacune des structures

2

Identifier une personne référente et un dispositif de signalement

3

Traiter les situations avec sérieux et confidentialité

4

Agir dans la mesure de ses responsabilités

Le réseau ne se substitue pas aux responsabilités légales de chaque structure mais encourage l'amélioration continue des pratiques.

Engagement commun



Adhérer à cette charte signifie affirmer publiquement un cadre professionnel respectueux et contribuer à l'évolution des pratiques du secteur.

Cette charte est un document évolutif destiné à être enrichi collectivement.