

# Charte

À travers cette charte nous souhaitons à la fois poser un socle de valeurs communes pour les productions que nous suivons et informer quant aux engagements qui sont les nôtres.

Nous souhaitons impliquer dans cette démarche nos propres collaborateurices, les compagnies que nous accompagnons, mais également les théâtres et lieux au sein desquels ces compagnies sont accueillies pour créer et présenter leur travail.

## 1. Conditions de collaboration

(concerne toute institution ou personne intervenant dans les productions)

Nous pensons que le but premier de l'ensemble des acteurices impliquéexs dans une production doit être la création d'un espace bienveillant qui contribue à offrir à touxtes le climat de travail le plus accueillant possible ; et, lorsque des événements problématiques surviennent, un climat dans lequel ils peuvent être énoncés comme tels, et entendus.

Nous visons en particulier tout comportement, acte ou propos ressenti par la personne concernée comme sexiste, raciste, xénophobe, homophobe, transphobe, grossophobe, validiste, ou de manière plus générale tout comportement, acte ou propos portant atteinte à une personne en raison de son sexe, de son genre, de sa nationalité, de son apparence physique, de son âge ou de ses croyances.

En fin de document, nous mettons à disposition une bibliographie de quelques textes auxquels les personnes désireuses de mener une réflexion sur certaines de ces violences pourront se référer.

Nous nous incluons pleinement comme objets de la vigilance à laquelle nous vous invitons.

**L'ensemble des parties** intervenant dans la création ou la représentation d'œuvres par les compagnies suivies par Ars Longa **conviennent des principes suivants en cas d'agression :**

**Écoute de la personne** qui a subi une agression, lorsqu'elle désigne le comportement, l'acte, le propos, problématique *sans qu'elle n'ait à justifier son vécu* ni à expliquer pourquoi il s'agit d'une agression.

Nous invitons les personnes ayant subi une agression et souhaitant en parler à unxe collaborateurice d'Ars Longa à choisir librement la personne à laquelle elle veut s'adresser, en fonction de ses affinités, même si cette personne n'est pas en charge de la production concernée et quelle que soit sa fonction.

**Partage de ce témoignage** par la personne l'ayant recueilli *uniquement avec l'aval de la personne ayant subi l'agression*.

**Prise de mesures de protection**, avec pour condition indispensable l'accord de la personne agressée. Hormis un souhait contraire de cette personne, l'entité responsable de la personne ayant commis l'agression (théâtre, compagnie, production, prestataires, etc.) prend les mesures nécessaires pour que sa présence ne lui soit plus imposée. Si les fonctions des deux parties concernées sont de nature à les amener à être nécessairement en contact, l'entité responsable est tenue de remplacer la personne ayant commis l'agression par unxe collaborateurice aux compétences équivalentes.

**Intervention d'une personne de confiance externe**, à la demande de la personne agressée.

**Ouverture d'un dialogue** entre les entités responsables ; entre les entités responsables et la personne ayant commis l'agression.

**Mise en place d'un acte de médiation**, à la demande de la personne ayant subi l'agression, **géré par une personne de confiance externe**.

Le présent document est transmis avec tout contrat impliquant un lieu d'accueil, une institution partenaire, ou un·e salarié·e. Il y est mentionné et en fait partie intégrante. Il est également transmis à toute personne intervenant sur une production suivie par Ars Longa. Sa simple réception et la perdurance de la collaboration font foi de son acceptation par l'ensemble des parties.

## 2. Éthique du travail

(concerne les compagnies et Ars Longa)

Nous considérons comme essentielle une vigilance accrue concernant les comportements ou systèmes managériaux qui pourraient nuire au bien-être des collaborateur·ices.

**Tout comportement managérial ou pratique organisationnelle** ressenti comme humiliant, dévalorisant, exerçant une pression excessive, ou **susceptible de porter atteinte à la santé psychologique ou physique** des personnes doit être traité avec le même sérieux et la même diligence que toute autre forme de comportement problématique ou discriminatoire. Les compagnies s'engagent à promouvoir un cadre de travail respectueux, transparent et collaboratif, propice à l'épanouissement professionnel et personnel de chacun·e.

Ars Longa / Agency dénoncent tout comportement ou système managérial inapproprié aux autorités compétentes, et font appel à un service PCE.

Dans le cas de compagnies suivies en production exécutive, **Ars Longa se réserve le droit de prendre les mesures d'urgences qui lui paraissent justifiées** et, si la ou les personnes responsables du projet sont impliquées, de prendre contact avec le Comité de l'association concernée.

Pour autant qu'elles ne soient pas signataires d'une convention collective plus contraignante, les compagnies dont les productions sont gérées par Ars Longa conviennent des principes suivants :

Le  **salaire minimal**, quelle que soit la fonction de l'employé·e, est établi à CHF 5000.- mensuels (indemnité vacances non incl.) pour une moyenne de 21.7 jours travaillés, le temps de travail journalier étant fixé à 8h. Peuvent faire exception à cette règle les engagements ayant valeur de formation pour des personnes dont la scolarité normale demeure en cours ; les engagements de collaborateur·ices locaux lors de tournées à l'étranger en respect des usages locaux les plus avantageux aux personnes impliquées ; les engagements relatifs à des productions non-scéniques (arts visuels, musique), auquel cas le minimal pratiqué est de CHF 4500.- mensuels (indemnités vacances non incl.).

Si, en raison de difficultés de financement, cette norme ne peut être respectée, il est d'usage d'adapter le projet afin que la réussite artistique ne se fasse pas au détriment des conditions de travail de ceux qui la permettent.

Nous encourageons vivement les compagnies ayant plus de deux créations à leur actif de pratiquer un salaire minimal de CHF 5500.- mensuels (indemnité vacances non incl.)

**Les défraiements suivants sont accordés** aux collaborateur·ices des compagnies :

Per diem : CHF 27.- par repas pour les personnes non-résidentes ne bénéficiant pas de logement avec cuisine ; CHF 140.- par semaine pour les personnes résidentes, et les personnes non-résidentes bénéficiant d'un logement avec cuisine. Contrairement à la rémunération, le per diem peut faire l'objet d'adaptations en fonction des moyens de la compagnie et d'éventuels repas fournis aux collaborateurices, du lieu de travail ou de la durée contractuelle.

Remboursement des frais de déplacement, du domicile au lieu de travail uniquement, sur transmission de justificatifs : en transport public, seconde classe, ½ tarif CFF pour les transports nationaux. Un défraiement kilométrique pour usage de véhicule privé doit être justifié par l'impossibilité du trajet d'être effectué en transports publics (entre CHF 0.30 et CHF 0.70 par kilomètre en fonction des moyens de la compagnie).

Hébergement : la compagnie pourvoit à l'hébergement de ses collaborateurices dont la résidence principale est à plus d'une heure trente du lieu de travail effectif si l'horaire de travail va au-delà de 22h.

**Les compagnies participent autant que possible à la garantie d'une pension de retraite pour leurs employéexs.** Tout engagement salarié, quel que soit sa durée, comporte une cotisation selon la Loi sur la Prévoyance Professionnelle (LPP).

Seules font exceptions à ce principe les rémunérations de collaborateurices dont le domicile principal est à l'étranger. Il est alors de la liberté de l'employéex de renoncer à la cotisation selon la LPP.

Les compagnies informent leurs employéexs de la nécessité de compenser leurs périodes de chômage par le rachat personnel de cotisations LPP.

**Par souci d'égalité de traitement entre les collaborateurices** quel que soit leur statut, les mesures suivantes sont appliquées :

En cas de renonciation à cotiser LPP, le montant des cotisations est réintégré au salaire, le coût employeur faisant foi de la rémunération effective.

Le montant de l'honoraire des personnes habilitées à être rémunérées sous forme de facture (indépendanxtes, ou personnes engagéexs par une société tierce) intègre les charges patronales, y-compris la LPP, qui auraient été payées en cas d'engagement salarié, le coût employeur faisant foi de la rémunération effective.

### 3. Ressources

Le but des quelques références qui suivent n'est pas de fournir une bibliographie exhaustive sur les sujets abordés. Il s'agit, plus simplement, de proposer quelques points de départ aux personnes souhaitant s'informer et se questionner.

#### Racisme

Dhume, F. (2016). Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique. *Migrations Société*, 163, 33-46. <https://doi.org/10.3917/migra.163.0033>

Eberhard, M. (2010). De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation. *Sociologie*, 1, 479-495. <https://doi.org/10.3917/socio.004.0479>

"Race and Racism: Europe ." New Dictionary of the History of Ideas. Retrieved June 21, 2022 from Encyclopedia.com: <https://www.encyclopedia.com/history/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/race-and-racism-europe>

"Race and Racism: Overview ." New Dictionary of the History of Ideas. . Retrieved June 21, 2022 from Encyclopedia.com: <https://www.encyclopedia.com/history/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/race-and-racism-overview>

"Blackness ." International Encyclopedia of the Social Sciences. . Retrieved June 21, 2022 from Encyclopedia.com: <https://www.encyclopedia.com/social-sciences/applied-and-social-sciences-magazines/blackness>

"Race and Anthropology ." International Encyclopedia of the Social Sciences. . Retrieved June 21, 2022 from Encyclopedia.com: <https://www.encyclopedia.com/social-sciences/applied-and-social-sciences-magazines/race-and-anthropology>

## Genre et racisme

Crenshaw, K. (2019). *On Intersectionality*

Eddo-Lodge, R. (2018). Le racisme est un problème de blancs

Vergès, F. (2017). *Le ventre des femmes : capitalisme , racialisation et féminisme* (coll. « Bibliothèques des idées »). Paris, Albin Michel.

## Genre et féminisme

Dupuis-Déri, F. (2012). Le discours de la « crise de la masculinité » comme refus de l'égalité entre les sexes : histoire d'une rhétorique antiféministe. *Recherches féministes*, 25(1), 89–109. doi:10.7202/1011118ar

Pheterson, G. ( 2001). Crimes d'impudicité, in : *Le prisme de la prostitution : le stigmatisme de la putain* (Bibliothèque du féminisme). Paris L'Harmattan. pp.95-129

## Mobbing

Hirigoyen, M. F. (2017). Le harcèlement moral au travail : «Que sais-je?» n° 3995. Presses universitaires de France.

SECO, Mobbing : Description et aspects légaux, Berne, ([http://conflits.ch/pdf/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://conflits.ch/pdf/mobbing_f_20-4-05.pdf))

Se référer également aux ressources mises à disposition par safespacesculture.ch ; arts-sainement.ch