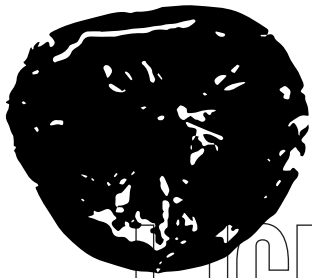
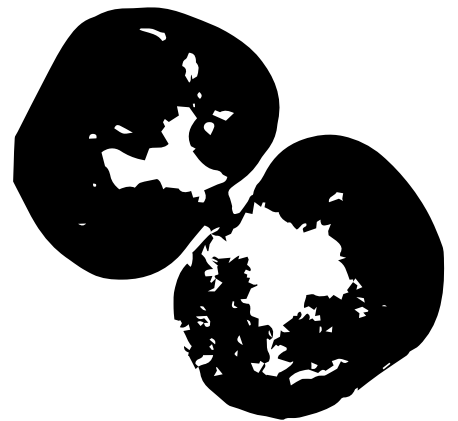
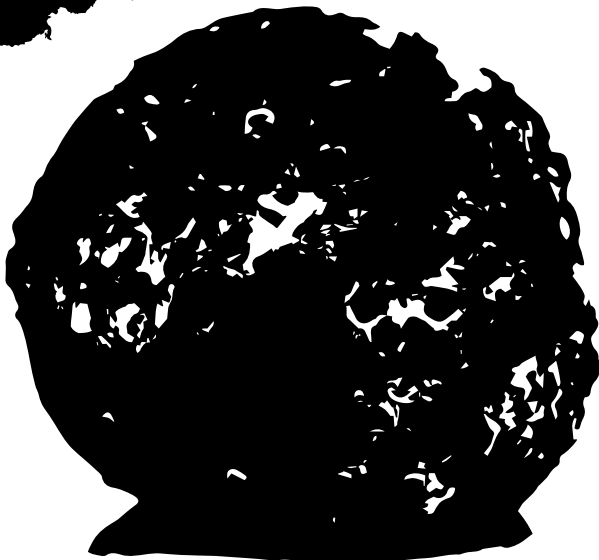
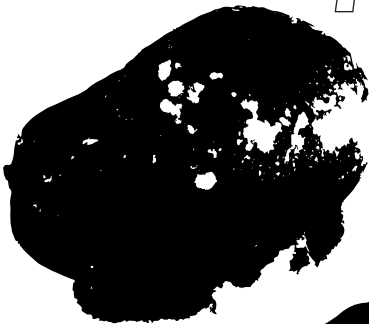


KAAITHEATER



LIGNES DIRECTRICES
DU VIVRE-ENSEMBLE
AU KAAITHEATER



Avec ces lignes directrices, le Kaaitheater souhaite fixer des limites et prendre position contre les comportements inappropriés et/ou transgressifs. Nous indiquons dans le même temps comment réagir en cas de comportement inapproprié ou transgressif et précisons le rôle assumé par le Kaaitheater. Nous visons ainsi à mettre en place un contexte sûr (plus sûr) dans lequel l'art et toutes les personnes impliquées peuvent s'épanouir.

À QUI S'ADRESSENT CES LIGNES DIRECTRICES ?

Ces lignes directrices s'adressent en premier lieu à toutes les personnes qui travaillent ou collaborent avec le Kaaitheater : tous·tes les **employé·es, artistes, personnes impliquées dans une production artistique, partenaires, bénévoles, travailleur·euses temporaires, fournisseur·euses,...**

Elles s'adressent également à toute personne qui, d'une manière ou d'une autre, entre en relation avec le programme et les espaces du Kaaitheater : en tant que **visiteur·euse, participant·e ou passant·e.**

Elles s'appliquent aux personnes qui se trouvent **physiquement** dans les bâtiments du Kaaitheater ou dans l'un des espaces qu'occupe (temporairement) le Kaaitheater dans la ville. Elles sont également valables pour tous les espaces **numériques** que le Kaaitheater met en place, tels que les médias sociaux ou le chat vidéo. Elles s'appliquent par ailleurs aussi aux projets du Kaaitheater dans les **espaces publics.**

QUI SOMMES-NOUS ET POURQUOI PENSONS-NOUS QUE CES LIGNES DIRECTRICES SONT NÉCESSAIRES ?

Le Kaaitheater offre une scène pour la danse, le théâtre, la performance et les conversations à Bruxelles et dans ses environs. Le Kaaitheater se déplace dans de nombreux espaces et contextes, tant en Flandre et à Bruxelles qu'à l'international, des petites aux grandes salles, sur les places publiques et dans les rues, où les thèmes urbains et mondiaux sont tangibles.

Nous préfererions vivre dans une société où des directives ne seraient pas

nécessaires. Mais pour citer le **Queer Code of Conduct** :

« Si vous n'établissez pas vos propres règles, vous approuvez implicitement celles qui prévalent dans la société - y compris les règles non écrites - dont nous reconnaissons que bon nombre d'entre elles sont injustes pour de nombreuses personnes. »

Une institution est toujours un produit du temps et de l'espace, c'est-à-dire d'une histoire particulière et de son contexte. En tant qu'institution, le Kaaitheater a pour mission importante de donner une assise aux thèmes sociaux actuels, qui appellent **à la réflexion, à la réaction et à la mise en pratique.**

Le Kaaitheater se pose la question suivante : *How To Be Many?* Il trace de nouvelles lignes autour de la participation et de la médiation, afin d'initier de nouvelles générations de spectateur·ices aux multiples facettes des arts de la scène contemporains. Ces lignes font de la place à un large éventail de visiteur·euses, d'artistes, de récits et de perspectives, traversant les nombreux quartiers et lieux de Bruxelles et de ses environs.

Parce que les espaces dans lesquels nous nous engageons sont très divers - de l'administration à l'organisation d'auditions, de répétitions, de représentations, de contacts directs avec le public, ... en passant par des soirées tardives, des fêtes et bien d'autres choses encore - nous devons reconnaître que les frontières entre le travail et la vie privée sont floues. Nous avons dès lors le devoir de veiller à ce que cette confusion ne soit pas exploitée. Quelles que soient les relations entre les personnes, **aucun comportement inapproprié ne sera jamais toléré.**

Dans cette constellation souvent complexe d'espaces, de participant·es et de sujets abordés, nous adoptons une attitude d'apprentissage : nous voulons apprendre comment nous nous positionnons et agissons dans ce paysage, et plus particulièrement prendre davantage conscience de nos angles morts et de nos hypothèses implicites. Ce faisant, nous réalisons que nous pouvons parfois être complètement à côté de la plaque. En tant qu'organisation, nous voulons apprendre en permanence et nous sommes ouvert·es aux feedbacks et aux suggestions.

À QUOI NOUS ENGAGEONS-NOUS ?

Le Kaaitheater vise à créer un environnement de travail et de loisirs dans lequel toutes les personnes impliquées dans la réalisation de sa mission se sentent traitées avec respect.

Le Kaaitheater reconnaît les effets des diverses formes de discrimination fondées sur les préjugés qui sont structurellement présentes dans notre société, y compris dans le domaine culturel dans lequel nous opérons. Nous sommes conscient·es que le Kaaitheater est également le produit d'un contexte et d'une histoire spécifiques, qui appellent à la réflexion et à la prise de conscience. Nous nous engageons à toujours mieux comprendre ce qu'est l'oppression systémique et, ce faisant, à analyser de manière critique et à démanteler les hypothèses implicites dans nos expressions quotidiennes et non quotidiennes.

Ces lignes directrices sont un document évolutif et sont régulièrement mises à jour. Veuillez envoyer vos commentaires sur ces lignes directrices à l'adresse suivante : report@kaaitheater.be.

DE QUELS COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS OU TRANSGRESSIFS PARLONS-NOUS ?

1. INTIMITÉ PHYSIQUE INAPPROPRIÉE
2. COMPORTEMENT TRANSGRESSIF AUTOUR DE L'IDENTITÉ ET DE LA FRONTIÈRE VIE PRIVÉE/VIE PUBLIQUE
3. DÉCLARATIONS INAPPROPRIÉES
4. AGRESSION

Le Kaaitheater ne tolère aucun comportement inapproprié ou transgressif, aucune violence ni aucun abus de pouvoir. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, c'est-à-dire le fait de traiter quelqu'un de manière différente et moins respectueuse en raison de son âge, de sa couleur de peau, de son origine, de son handicap, de son genre, de sa sexualité, de sa situation socio-économique, etc. (voir la liste complète ci-dessous).

Lorsque quelqu'un vous indique que vous avez un comportement oppressif ou inapproprié, prenez le commentaire au sérieux et corrigez votre attitude de manière appropriée. Dans ce contexte, il est important de comprendre que **le comportement transgressif est déterminé par la personne qui le subit**. L'intention de la personne qui se montre harcelante n'a pas d'importance. Ce qui compte, c'est la façon dont elle est perçue.

Les comportements oppressifs, inappropriés et transgressifs peuvent se manifester de différentes manières. Voici quelques exemples (liste non exhaustive).

Intimité physique transgressive

- **Comportement physique inapproprié :**

Lorsque quelqu'un s'éloigne ou vous demande d'arrêter, vous vous arrêtez immédiatement.

Prendre quelqu'un dans ses bras ou le toucher peut impliquer une intimité qui n'est pas partagée par l'autre personne. Par exemple, toucher les cheveux de quelqu'un, étreindre quelqu'un ou lui ou caresser le dos sans sa permission ou après que la personne vous ait demandé d'arrêter de le faire.

- **Revendiquer une intimité non désirée** ou supposer que l'on est autorisé à atteindre ce degré d'intimité avec l'autre personne.
- **L'attention sexuelle non désirée.**
- **Poursuivre un contact individuel** après avoir été prié d'arrêter.

Comportement transgressif autour de l'identité et de la frontière vie privé/vie publique

- **Divulguer sciemment un aspect privé de l'identité d'une personne** sans sa permission (c'est uniquement lorsqu'il est nécessaire de protéger les personnes contre les abus qu'il est exceptionnellement possible de révéler une information sur

l'identité d'une personne).

- **Photographier quelqu'un ou faire des enregistrements vidéo et/ou audio** sans autorisation.
- **Enregistrer des activités en ligne** dans le but de harceler quelqu'un.
- **Présumer, sans se poser de questions, que l'on sait comment une personne définit son identité de genre.**
- **Tout type de langage désobligeant**, tel que des commentaires sur l'apparence physique ou les traits de caractère d'une personne.

Déclarations transgressives

- **Micro-agression** : comportement discriminatoire « minime » et subtil.
- **Déclarations qui renforcent l'oppression systémique**, par exemple en termes de :
 - ⌘ **nationalité/ethnicité**
 - ⌘ **statut socio-économique**
 - ⌘ **l'identité et l'expression de genre**
 - ⌘ **la religion**
 - ⌘ **l'orientation sexuelle**
 - ⌘ **l'apparence d'une personne (coiffure, vêtements, tatouages, piercings,...)**
 - ⌘ **l'âge**
 - ⌘ **l'ignorance présumée**
 - ⌘ **le niveau d'éducation**
 - ⌘ **le handicap physique ou mental**
 - ⌘ **la santé physique ou mentale**
 - ⌘ **la neurodiversité**
 - ⌘ **la parentalité**
 - ⌘ **les convictions politiques (qui ne contreviennent pas aux autres critères de cette liste)**
 - ⌘ **les convictions syndicales**
 - ⌘ **- la langue**
 - ⌘ **...**

- **Indiquer que quelque chose ou quelqu'un n'a pas d'importance ou ne mérite pas d'être pris en considération. Par exemple, ne pas laisser de place à quelqu'un dans une conversation en l'interrompant ou en parlant par-dessus lui.**
- **Faire perdre la face à quelqu'un publiquement.**
- **Faire des déclarations non sollicitées sur le mode de vie d'une personne, par exemple sur son alimentation, sa santé, sa façon d'élever ses enfants, son logement, sa consommation ou non de drogues, son emploi, etc.**
- **Faire délibérément de fausses déclarations sur quelqu'un.**

Agression transgressive

- **Trolling** : perturber délibérément et régulièrement des conversations, des conférences et d'autres réunions.
- **Incitation ou menace de violence** à l'égard d'une personne.
- **L'intimidation délibérée ou le harcèlement.**
- **Inciter quelqu'un à se suicider ou à se mutiler.**

COMMENT RÉAGIR EN CAS DE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ OU TRANSGRESSIF ?

Si vous êtes victime de discrimination, de harcèlement ou d'autres comportements inappropriés, vous pouvez en parler directement. N'hésitez pas à choisir l'approche qui vous convient le mieux. Sachez que vous pouvez toujours soulever une question, faire part d'une préoccupation ou d'une plainte. Vous n'avez pas à vous demander si l'incident que vous signalez est ou non inapproprié. Votre évaluation et votre expérience suffisent. Pour savoir comment effectuer un signalement, lisez la rubrique "Comment réagir face à un comportement inapproprié ou transgressif".

Si nécessaire, les deux parties s'arrêtent immédiatement et prennent littéralement leurs distances pour permettre un apaisement approprié de la situation. Chacun·e est en outre encouragé·e à faire part de ses préoccupations et de ses expériences au Kaaitheater, comme décrit ci-dessous.

ÊTES-VOUS HARCELÉ-E ? ÊTES-VOUS VICTIME D'UNE DISCRIMINATION OU D'UN AUTRE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ?

Pouvez-vous parler à l'autre personne de son comportement ou quelqu'un d'autre peut-il le faire pour vous ?

OUI

Prenez la personne à part et prenez le temps d'avoir une conversation ouverte et honnête sur ce que vous avez vu ou vécu. **(Call-IN)**

NON

Vous pouvez le signaler aux personnes mentionnées plus bas. **(Call-OUT)**

Ou essayez de faire cesser le comportement, par exemple en:

- En vous éloignant sans autre explication.
- Vous pouvez simplement vous excuser : « *Oh, je vois que mon·ma collègue m'appelle, bonne soirée.* »
- Dites : « *Je tiens à mon espace personnel. Je n'aime pas qu'on me touche.* »
- Dites : « *Parlons d'autre chose.* »
- Dites : « *Cette question est trop personnelle.* »
- Dites : « *Cela m'a mis mal à l'aise* »
- Et cetera...

En tant que témoin d'un comportement inapproprié, vous pouvez y mettre un terme :

- En déviant le sujet de conversation.
- En faisant appel à une tierce personne et en interrompant ainsi la situation.
- Lorsque vous ne vous sentez pas suffisamment à l'aise, vous pouvez nommer clairement le comportement inapproprié aux personnes présentes.

Que se passe-t-il si la personne en question dit :

« ***Vous savez qui je suis ? Je suis une personne influente qui a une fonction très importante XXX, comment osez-vous vous adresser à moi de cette façon ?*** »

Toutes les réponses ci-dessus restent appropriées. Vous avez le droit de vous sentir respecté·e lors d'événements liés au travail, quel que soit le statut de la personne avec laquelle vous interagissez à ce moment-là.

Si vous ne souhaitez pas ou ne pouvez pas discuter de l'événement directement avec la personne concernée, nous vous demandons de contacter une personne de la liste ci-dessous avec laquelle vous vous sentez à l'aise.

Si vous êtes un·e membre du public :

1. Demandez de l'aide à l'un·e des membres du personnel du Kaaitheater. Vous les trouverez à la billetterie, au vestiaire ou au bar.
2. Vous avez rencontré ou été témoin d'un comportement problématique

de la part d'un·e membre du personnel du Kaaitheater ? Ou vous souhaitez signaler une autre situation que vous avez vécue ou vue se produire ? Vous pouvez le signaler à l'adresse e-mail report@kaaitheater.be ou au numéro de la conseillère en prévention du Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.

Si vous êtes artiste et/ou impliqué·e dans une production artistique :

1. Si votre travail est lié, d'une manière ou d'une autre, à une organisation ou à une institution, contactez en premier lieu la personne responsable de cette organisation.
2. Vous pouvez également demander de l'aide à un·e employé·e du Kaaitheater qui est impliqué·e dans votre projet, par exemple le·la technicien·ne responsable, le·la directeur·ice de production, le·la responsable de soirée,...
3. Vous êtes confronté·e ou témoin d'un comportement problématique de la part d'un·e membre du personnel du Kaaitheater ? Ou souhaitez-vous signaler une autre situation que vous avez vécue ou vue se produire ? Vous pouvez le signaler à l'adresse e-mail report@kaaitheater.be ou au numéro de la conseillère en prévention du Kaaitheater, Ann Bollen : 0468 10 72 43.
4. Vous pouvez également contacter votre syndicat ou la Gender Room du Service flamand de médiation. Vous trouverez plus d'informations sur www.engagementarts.be et www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid.

Si vous êtes un employé·e :

1. En tant qu'employé·e, vous pouvez contacter votre responsable direct·e ou l'un des autres responsables.
2. Vous pouvez également vous adresser à l'une des deux personnes de confiance (Jonas Maes ou Charlotte Dhont) pour une discussion informelle. Ensemble, vous cherchez une solution à la situation et vous avez votre mot à dire sur ce que pourraient/devraient être les prochaines étapes.
3. Si vous êtes une personne de couleur et que vous souhaitez vous

entretenir avec une personne de confiance externe de couleur, vous pouvez contacter Judy Vanden Thoren par téléphone au 0476 72 27 88.

4. Pour un entretien formel, vous pouvez contacter le conseiller en prévention externe pour les aspects psychosociaux (Attentia). Pour en savoir plus sur les différentes étapes, consultez l'annexe IX du règlement du travail.

Si vous êtes un·e participant·e à un atelier, un·e bénévole ou un·e participant·e :

1. Demandez de l'aide à l'un·e des membres du personnel du Kaaitheater.
2. Vous pouvez également contacter votre syndicat ou la Chambre du genre du Service flamand de médiation. Vous trouverez plus d'informations sur www.engagementarts.be et www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid.
3. Vous êtes témoin d'un comportement problématique de la part d'un·e membre du personnel du Kaaitheater ? Ou souhaitez-vous signaler une autre situation que vous avez vécue ou vue se produire ? Vous pouvez le signaler à l'adresse e-mail report@kaaitheater.be ou au numéro de la conseillère en prévention du Kaaitheater, Ann Bollen : 0468 10 72 43.

Si vous êtes un·e partenaire externe ou un·e locataire :

1. Il est conseillé d'en parler à votre responsable direct·e au sein de votre organisation ou à une personne spécifiquement désignée pour traiter ce type de cas (votre personne de confiance, conseiller·ère en prévention interne/externe).
2. Vous pouvez également contacter votre syndicat.
3. Vous êtes victime ou témoin d'un comportement problématique de la part d'un·e employé·e du Kaaitheater ? Ou vous souhaitez signaler une autre situation que vous avez vécue ou vue se produire ? Vous pouvez le signaler à l'adresse électronique report@kaaitheater.be ou au numéro de la conseillère en prévention de Kaaitheater, Ann Bollen : 0468 10 72 43.

Si vous êtes un·e fournisseur·euse :

1. Il est conseillé d'en parler à votre responsable direct·e au sein de votre organisation ou à une personne spécifiquement désignée pour traiter ce type de cas (votre personne de confiance, votre conseiller·ère en prévention interne/externe).
2. Vous êtes victime ou témoin d'un comportement problématique de la part d'un·e membre du personnel du Kaaitheater ? Ou souhaitez-vous signaler une autre situation que vous avez vécue ou vue se produire ? Vous pouvez le signaler à l'adresse e-mail report@kaaitheater.be ou au numéro de la conseillère en prévention du Kaaitheater, Ann Bollen : 0468 10 72 43.

UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ VOUS EST-IL REPROCHÉ ?

Un signalement ou une accusation peut être une surprise désagréable et choquante. Lorsque vous êtes confronté·e à une plainte pour comportement transgressif (présumé), essayez toujours de rester calme et poli·e. Gardez à l'esprit que toute allégation ou signalement doit faire l'objet d'une enquête approfondie. Tenez toujours compte des sentiments de la personne concernée, même si vous estimez vous-même qu'il n'y a pas de comportement transgressif. Ne les relativisez pas. Acceptez qu'ils existent pour la personne concernée. Ce n'est pas à vous de fixer des limites. Il est également dans votre intérêt de faire preuve de prudence et de réactivité.

Donc:

- **Écoutez attentivement ce que la personne en question a à vous dire.**
- **Mettez-vous à la place de l'autre personne et réfléchissez à votre propre comportement à partir de cette position.**
- **Exprimez votre point de vue sur la situation.**
- **Examinez ensemble dans quelle mesure la situation est (in) tenable et trouvez une issue acceptable pour toutes les parties concernées.**
- **Soyez prêt·e à vous excuser.**

Vous pouvez contacter report@kaaitheater.be si vous avez des questions ou le numéro de la conseillère en prévention de Kaaitheater, Ann Bollen : 0468 10 72 43.

En tant qu'employé·e de Kaaitheater, vous pouvez contacter la personne de confiance si vous le souhaitez.

SUIVI

Chaque signalement est traité par le·la conseiller·ère en prévention et les coordinateur·ices du Kaaitheater. Ils s'engagent à répondre à votre signalement de manière rapide et approfondie. La première étape de ce processus consiste à écouter attentivement toutes les personnes impliquées. Ensuite, nous examinons avec vous les mesures appropriées pour donner suite à votre signalement. Nous effectuons également ces démarches ensemble. Les actions que nous entreprenons peuvent aller d'une simple conversation en présence des différentes parties à la transmission du signalement à des organismes officiels. Le processus et les résultats seront soigneusement documentés et accessibles aux parties concernées et éventuellement au·à la conseiller·ère en prévention et à la personne de confiance, s'ils sont impliqués.

Le Kaaitheater prend tous les signalements au sérieux. Ils sont traités avec la sensibilité nécessaire et avec la discrétion qui s'impose. La confidentialité est respectée au maximum, car dans certains cas, le Kaaitheater est obligé d'enquêter sur la question et de rechercher des solutions possibles, ce qui peut impliquer une certaine divulgation. Si nécessaire, cela se fera toujours en concertation avec vous.

Spécifique aux employé·es :

Nous suivons la directive du secteur des arts du spectacle : si un·e employé·e estime être victime de violence, de harcèlement ou de comportement sexuel non désiré de la part d'un·e tiers·e, iel doit pouvoir faire inscrire sa déclaration dans le registre des faits de tiers. Ce registre est anonyme et est tenu par la personne de confiance. Outre ces personnes, l'employeur·euse peut également consulter ce registre. L'employeur·euse doit veiller à ce que son·sa employé·e bénéficie d'un soutien psychologique approprié.

À PROPOS DU CONSENTEMENT

Consent est un mot anglais qui fait référence à la permission, au l'assentiment ou à l'approbation.

Le consentement fait référence à un accord volontaire, éclairé et mutuel entre toutes les parties concernées. Chaque partie peut retirer son consentement à tout moment.

En particulier dans le domaine de la sexualité, le “consentement éclairé” est un principe essentiel. Il signifie que toutes les parties concernées consentent librement et en toute connaissance de cause à un acte, sans pression, coercition ou toute autre forme d'abus.

Le consentement peut également jouer un rôle dans d'autres situations, comme le consentement à des processus artistiques, le partage d'informations personnelles, la conclusion de contrats ou la participation à des accords juridiques.

RESPONSABILITÉ

Ces lignes directrices ont été élaborées et rédigées avec l'aide de l'asbl **Constant**, qui nous ont familiarisé·es avec diverses lignes directrices et codes de conduite. Pour ce document, nous nous sommes inspiré·es d'exemples divers et avons utilisé des formulations et des extraits de textes provenant, entre autres, du : **The Public Theater** (New York), **The Queer Code of Conduct**, **Constant vzw**, **Het nieuwstedelijk** et **ENGAGEMENT**.

