

Compagnie Synapse

CHARTRE RELATIVE À LA POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET VIOLENCES

Préambule

La présente charte a pour objectif d'affirmer l'engagement de la compagnie Synapse à prévenir et à faire cesser toute situation de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel au sein de son organisation.

Nous reconnaissons que le milieu de l'improvisation est un environnement particulier, qui requiert une interprétation plus nuancée de certains signaux sociaux dans le cadre de l'exercice de nos activités théâtrales et artistiques, et le but de cette politique n'est pas de brimer la créativité. Par cette politique, nous souhaitons simplement garantir un environnement respectueux, sécurisant et digne de confiance pour tous·te·x·s ceux qui pratiquent l'improvisation avec notre collectif.

Article 1 – Principes généraux

Cette charte s'applique à l'ensemble des membres de l'association à tous les niveaux hiérarchiques ainsi qu'aux employé·e·x·s et collaborateur·rice·x·s occasionnel·le·x·s de la compagnie, notamment dans les lieux et contextes suivants : les représentations et déplacements ; les répétitions (troupes amateur et compagnie), formations, stages et entraînements ; les instants de convivialité ; tout autre endroit où les personnes peuvent se trouver dans le cadre des activités de l'association ; les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Son contenu sera communiqué aux membres et employé·e·x·s à chaque début de saison et lors de la première intervention ou rencontre d'une nouvelle personne pour la saison en cours.

Elle est disponible en tout temps sur le site internet de l'association www.compagnie-synapse.com.

Article 2 - Définitions

Discrimination : la discrimination désigne un traitement inégal et injuste envers une personne ou un groupe de personnes, fondé sur un critère interdit par la loi, comme l'origine, le sexe ou le handicap (il existe 26 formes de discriminations interdites et punies par la loi, cf. [listes des discriminations](#)).

Violences Sexuelles : les violences sexuelles désignent tous les actes à connotation sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, tout ce qui est de l'ordre d'une sexualisation non désirée. Elles concernent autant un viol que du harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle ou encore le voyeurisme (cf. annexe).

Sexisme et violences sexistes : le sexisme est davantage un propos ou un comportement qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes. La loi réprime donc un certain nombre de ces comportements qui portent atteinte à la dignité, à la santé, à

l'intégrité physique des personnes qui en sont victimes (cf. annexe).

Article 3 – Code de conduite

Dans le but de créer un espace d'accueil inclusif, sain et sécurisé pour le plus grand nombre, une attention importante à la réduction de nos biais liés aux oppressions systémiques (sexisme, homophobie, transphobie, racisme...) hors scène est attendue des membres de l'association.

La scène, reflet de notre société, n'est pas exempte de ces sujets. Nous chercherons donc à conscientiser leur apparition sur scène, et les traiter en conséquence lors des répétitions comme lors des spectacles.

L'équipe référente VHSS et discriminations, désignée par le bureau parmi les membres et employé·e·x·s s'engage à :

1. être disponibles pour les membres, comédien·ne·x·s, employé·e·s, et participant·e·x·s aux activités de la Compagnie Synapse pour toute question et demande autour des VHSS ou des discriminations.
2. écouter et recevoir ce que les personnes qui les sollicitent ont à dire, notamment les signalements dans le cadre du dispositif associatif ;
3. sensibiliser les membres de l'association à la réalité du harcèlement au sein du milieu associatif, en favorisant la visibilité de la présente charte ;
4. mettre à disposition de l'information et orienter vers les ressources proposées par les instances publiques actives dans ce domaine ;
5. mettre en place un dispositif associatif aspirant à garantir les principes énoncés dans ce document ;
6. soutenir et accompagner toute personne souhaitant entamer des démarches au sein de ce dispositif ;
7. agir, dans la limite de son champ de compétences et de ses possibilités, afin de garantir un climat sécurisant pour l'ensemble de ses membres.
8. s'adjoindre les conseils d'une structure externe spécialisée sur ces questions, si la situation le nécessite.
9. Dans le cadre de la mise en scène des troupes amateurs, des stages et autres activités :
 - adopter un comportement intègre et respectueux envers les participant·e·x·s ;
 - prévenir les comportements inadaptés et les signaler le cas échéant ;
 - intervenir sans délai pour faire cesser les actes inadéquats.

L'ensemble des membres et des personnes signataires (comédiens, metteur·euse·x·s en scène, formateur·rice·x·s, employé·e·x·s...) :

1. s'engage à avoir une conduite responsable, notamment en évitant les comportements inadaptés ou irrespectueux ;
2. pourra à faire usage, selon ses possibilités, du dispositif en place s'il est victime ou témoin

de tels comportements.

Article 4 – Dispositif associatif

Le dispositif mis en place par la Compagnie Synapse est basé sur un protocole de signalement, défini ici : [Protocole d'intervention VHSS et Discrimination - Compagnie Synapse](#)

Ainsi, toute personne qui se sentirait victime, qui serait témoin, ou qui viendrait à réaliser qu'elle a été auteur·rice·x d'actions inappropriées ou de comportements inadéquats, a les possibilités suivantes :

- si cela est possible, en parler à un·e membre de l'équipe référente VHSS et discriminations de la Compagnie Synapse. Cette équipe est composée des comédien·ne·x·s metteur·e·x·s en scène de la Compagnie Synapse, formé·e·x·s aux VHSS auprès de l'organisme agréé Egaé en 2026.

contacts :

Christine Agostini – lavoieactee[at]gmail.com – 0681961703

Clément Delord – clementdelord[at]protonmail.com – 0689722751

Brendan Guillouet – brendan.guillouet[at]gmail.com – 0661735011

Zoé Beaumont – zoebeaumont.a[at]gmail.com – 0625859950

- contacter un membre du bureau de l'association.

contacts :

Samy Chabot (formé à la gestion des VHSS) – 0689285255

Raphaëlle Simonneau - 0781030504

- contacter une association d'accompagnement :

contacts :

CDIFF 31 : 0534312331

liste non exhaustive ici : <https://compagnie-synapse.com/prevention/#ressources>

- en cas d'urgence, contacter la police : 17.

Ces différentes possibilités ne sont pas listées dans un ordre défini. Il s'agit simplement de différents types de ressources pour les membres. S'agissant de démarches complexes, le comité peut en tout temps s'adjoindre l'aide de professionnel·le·x·s.

Les informations partagées seront traitées de manière confidentielle, en tenant compte des cadres légaux et selon les vœux du·de la membre concerné·e·x.

Article 5 – Entrée en vigueur

La présente charte entre en vigueur le 01/09/2026.

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente charte sans réserve
(merci de parapher toutes les pages).

À : le :

La Compagnie Synapse

Personne Signataire (Nom / Prénom / Signature) :



Xavier de Capèle –
le président

Annexe – Savoir identifier les violences sexiste et sexuelles et les discriminations

Ce tableau est très largement inspiré du tableau d'Egae « SAVOIR IDENTIFIER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL »

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Source
Agissement sexiste	Dans le cadre du travail, un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Tu devrais retourner faire la vaisselle, c'est plus dans tes cordes, non ? »	Article L1142-2-1 du code du travail et article L131-3 du code général de la fonction publique
Agissement discriminatoire	Un propos lié à un motif prohibé de discrimination qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	Laisser une peau de banane sur le bureau d'un collègue noir.	Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008
Outrage sexiste	Un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Hey, t'es bonne »	Article 621-1 du code pénal
Exhibition sexuelle	Imposer la vue d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.	Montrer son sexe dans un bus ou se masturber en public.	Article 222-32 du code pénal
Injure publique à caractère discriminatoire	Propos tenus dans l'intention de blesser une personne, par exemple dans la presse ou sur un réseau social.	« Espèce de salope », sur Facebook.	Article 33 de la loi de 1881
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements à connotation sexiste et/ou sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation offensante.	Des propos répétés sur la sexualité, des remarques répétées sur les fesses d'une personne.	Article L1153-1 du code du travail et article L133-1 du code général de la fonction publique Article 222-33 du Code pénal
Harcèlement sexuel (2)	Mettre la pression à quelqu'un-e dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.	« Si tu es gentille ce soir, on reparlera de ta place dans le spectacle de demain. »	Article L1153-1 du code du travail et article L133-1 du code général de la fonction publique Article 222-33 du code pénal
Harcèlement sexuel (3)	Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelle, qui deviennent insupportables même si la victime n'est pas visée.	Des remarques sexuelles, des calendriers pornographiques	Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans (2017)

		affichés.	
Harcèlement sexuel (4)	Un seul acte lié au sexe qui atteint la dignité de la personne crée une situation intimidante, hostile, offensante ou gênante.	Offrir un sextoy à un anniversaire.	Directive européenne : 2002/73/CE Cour de cassation (2017)
Harcèlement moral	Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des bonnes conditions d'exercice de la pratique susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir.	Propos dévalorisants ou humiliants, isolement d'une personne, surcharge, consignes contradictoires, sanctions injustifiées.	Article L 152-1-1 du Code du travail et article L133-2 du code général de la fonction publique. Article 222-33-2 du code pénal.
Agression sexuelle	Contact physique avec une partie sexuelle (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Main aux fesses, baiser forcé.	Article 222-22 du Code pénal
Viol	Tout acte de pénétration sexuelle ou acte bucco-génital commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Fellation forcée, pénétration forcée, cunnilingus forcé.	Article 222-23 du Code pénal