Règles et Lignes Directrices de l'ITI pour l'Éthique, l'Équité et la Résolution des Conflits

I. Création d'une atmosphère constructive et paisible

1. Ces Règles et Lignes directrices visent à garantir un environnement sûr et protégé pour les membres individuels de l'Institut International du Théâtre (ITI) afin de participer aux activités de manière constructive et pacifique.
2. La collaboration prospère dans un environnement qui valorise les valeurs éthiques, respecte la diversité et favorise l'équité.
3. L'accent est mis sur des valeurs telles que le respect mutuel, la diversité, l'égalité des sexes, l'équité, l'inclusion, la conduite éthique, la liberté d'expression et la non-discrimination.
4. Ces Règles et Lignes Directrices comprennent des stratégies de résolution des conflits pour traiter efficacement les conflits.
5. Ces Règles et Directives ont été élaborées à partir de la recherche de documents par l'UNESCO, des organisations culturelles internationales et d'autres organismes internationaux, ainsi que des contributions des membres de l'ITI.

II. Principes clés

1. Égalité

En 1948, l'Assemblée générale des Nations unies a adoptéla Déclaration universelle des droits de l'homme. L'article 1 stipule : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignitéet en droits. » L'Institut international du théâtre et ses membres du Secrétariat général, du Conseil exécutif et de l'Assemblée générale doivent préserver et mettre en œuvre le principe d'égalité en tant que droit fondamental parmi eux.

2. Équité

Tout en reconnaissant le droit fondamental àl'égalité, le concept d'équitéreconnaît davantage que tous les membres de l'ITI ne bénéficient pas des mêmes circonstances matérielles, ressources, identités et capacités. Même s'ils sont traités de manière égale et identique par l'ITI, certains membres peuvent être désavantagés en ce qui concerne leur participation pleine et active aux activités de l'ITI. Respecter l'équité permet d'identifier et d'offrir des solutions et des outils d'autonomisation afin de répondre aux différents besoins pour un rôle actif et égal parmi tous les membres. Les principes d'équitéreconnaissent les discriminations historiques et les exclusions envers plusieurs catégories - y compris les catégories intersectionnelles - et nous devons comprendre les besoins divers des membres de l'ITI afin d'atteindre la justice.

3. Anti-Discrimination

Tout comportement incluant toute forme de discrimination est interdit. L'ITI interdit et condamne le traitement injuste ou inégal des individus ou des groupes fondésur des critères tels que le genre, l'expression de genre, la race, la couleur, l'appartenance ethnique ou sociale, l'origine, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion/foi ou croyance, l'opinion politique ou sociale, la classe économique, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

4. Liberté d'Expression

À la suite de la Déclaration universelle des droits de l'homme, tous les membres de l'ITI doivent respecter les principes fondamentaux de la liberté, tels que la libertéd'expression, la libertéde croyance, la liberté d'opinion et la libertéde pensée. En tenant compte que la libertéd'exprimer tout ce qui a étémentionné précédemment doit être protégée.

5. Inclusion

Tous les membres de l'ITI doivent veiller àce que le principe d'inclusion soit appliqué. Toutes les formes d'exclusion basées sur la discrimination ou visant àconsolider ou étendre des privilèges ne seront pas acceptées. Le Secrétariat général, l'Assemblée générale et le Conseil exécutif veilleront àce que l'ITI dans le monde entier soit une entitéinclusive qui respecte les principes démocratiques et protège l'égalité et la justice entre ses membres, facilitant ainsi la participation et les opportunités équitables.

6. Comportement éthique / Comportement non éthique

Le Comportement éthique peut être considérécomme la façon dont les individus se traitent mutuellement pour créer une atmosphère créative et paisible dans laquelle ils valorisent et respectent la dignitéd'autrui. Cela peut impliquer la confiance mutuelle, le respect des promesses, la tolérance, le respect de la diversité, la justice, l'équité, la loyauté, la gentillesse, etc.

Le Comportement non éthique implique de maltraiter les autres, y compris des comportements spécifiques tels que le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, le harcèlement professionnel, la discrimination, l'abus de pouvoir, et d'autres. (Une liste de comportements considérés comme non éthiques par l'UNESCO et d'autres organisations est jointe en annexe.)

7. Respect Mutuel

Le respect mutuel est crucial pour des relations harmonieuses au sein de l'ITI, compte tenu des origines diverses de ses membres. Le respect de l'autre est essentiel pour les individus et les organisations. L'objectif est de promouvoir une atmosphère const ructive de collaboration et d'équité. Les comportements qui incluent l'agression, les attaques, les mensonges, les préjugés et une focalisation sur l'avantage individuel ou de groupe sont inacceptables.

III. Résolution des conflits

Si un membre de l'ITI rencontre une violation de ces Règles et Directives, plusieurs façons de traiter le problème sont disponibles. Quelques lignes directrices de résolution de conflit sont exposées ci -dessous. Si vous n'êtes pas sûr de la marche àsuivre , veuillez contacter le Président, le Directeur général, le Directeur général adjoint, un membre du Secrétariat général ou un membre du Conseil exécutif. Vos préoccupations sont importantes et seront traitées de manière confidentielle.

De plus, si un membre de l'ITI ou un groupe est en conflit avec un autre membre, groupe ou plusieurs entités au sein de l'ITI, l'ITI mondial offre une assistance pour faciliter la résolution du conflit. En contactant les membres de l'ITI mentionnés ci -dessus, toutes les parties concernées acceptent de maintenir
une stricte confidentialitéconcernant les problèmes en question.

A. Moyens de résolution des conflits

Faciliter la communication entre deux personnes, une personne et un groupe, ou deux groupes, est essentiel pour toute résolution de conflit. Voici les méthodes par lesquelles les conflits peuvent être abordés :

• Négociation : Cela implique que les parties en conflit travaillent ensemble pour trouver une solution mutuellement acceptable.

• Médiation : Dans cette approche, les parties en conflit engagent volontairement un tiers (le médiateur) pour faciliter les discussions et aider àrésoudre le différend.

• Arbitrage : Cela consiste à soumettre le différend à un ou plusieurs arbitres dont les décisions sont contraignantes pour les parties impliquées par accord mutuel.

• Recours juridique : Si les méthodes mentionnées précédemment échouent, les parties peuvent choisir de recourir au système judiciaire.

B. Quelques approches

Voici quelques approches pour gérer différents types de conflits au sein de l'ITI :

1. Résolution des conflits pour gérer les comportements non éthiques

a) Des tentatives initiales de résolution peuvent être faites par la négociation, la médiation oul'arbitrage
b) Si ces efforts s'avèrent infructueux, une action légale peut être envisagée, en garantissant une stricte confidentialité.
c) Tout résultat obtenu sera communiquéaux parties concernées pour une action approprié e

2. Résolution des conflits pour gérer l'incompatibilité

a) Les parties en conflits sont encouragées àaborder directement les problèmes
b) Si nécessaire, la médiation, l'arbitrage ou l'action légale peuvent être envisagés tout en maintenant une stricte confidentialité.
c) Les résultats du processus de résolution seront communiqués au Secrétariat général pour information et pour d'autres actions appropriées. Des annonces publiques peuvent être faites si elles sont acceptées par les parties en conflit.

3. Résolution des conflits en cas de comportements antisociaux

a) Toutes les entités au sein de l'ITI sont habilitées à traiter les comportements non sociaux, pouvant entraîner un avertissement, une suspension ou une résiliation de l'adhésion.
b) Des procédures légales peuvent être engagées en fonction de la gravité du comportement, soit par un Centre ITI, soit au niveau mondial par l'ITI mondiale.

Pendant le processus de résolution, toutes les parties impliquées doivent maintenir une stricte confidentialité. Les résultats peuvent être annoncés publiquement par le Secrétariat général si cela est accepté par les parties impliquées.

4. Activités Illégales

Les mêmes procédures décrites pour les comportements non éthiques ou non sociaux s'appliquent à la résolution des activités illégales au sein de l'ITI.

IV. Où ces règles et lignes directrices s'appliquent-elles ?

Ces Règles et Directives s'appliquent àtous les membres et entités de l'ITI, y compris les Centres, le Secrétariat général, le Conseil exécutif, les Comités, les Conseils régionaux et les Groupes de travail, entre autres.

En ce qui concerne les actions en justice impliquant l'ITI dans le monde entier, les lois de la France s'appliquent. Dans les cas de litige entre deux membres de différents pays, les représentants légaux de chaque membre doivent déterminer quelle loi inter nationale ou quel accord entre les deux pays est applicable. Pour les litiges impliquant un Centre de l'ITI et ses membres ou des membres, les lois du pays du Centre prévalent. Lorsque des actions externes sont entreprises contre l'ITI dans le monde entier ou ses
membres, la loi française régit les procédures.

V. Annexes

Aux règles et lignes directrices de l'ITI pour l'Éthique et la Résolution des Conflits

A. Déclaration universelle des droits de l'homme

L'ITI suit la Déclaration universelle des droits de l'homme en général, comme :

Article 1 : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Article 2 : « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. »

Article 18 : « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites. »

Article 19 : « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit. »

Article 20 : « Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association. »

Référence : Déclaration universelle des droits de l'homme
https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights

B. ***Liste des Comportements Non Éthiques***

Recueillis à partir de listes de tels comportements nommés sur le site web de l'UNESCO et d'autres organisations :

1. ***Harcèlement Sexuel***
Il s'agit d'un comportement caractérisé par des remarques sexuelles inappropriées ou des avances physiques non désirées dans une situation professionnelle ou sociale.

2. ***Harcèlement Moral***
Tous gestes, discours, comportements ou attitudes abusives qui affectent, par une action répétée ou systématique, la dignité ou l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettent en danger le travail ou dégradent le climat de travail.

3. Mobbing
Le mobbing est une forme particulière de harcèlement moral. Il s'agit d'une forme de harcèlement au travail qui implique un comportement de groupe pouvant isoler un individu et ruiner l'atmosphère de travail et la culture de travail de l'individu et de l'organisation.

4. Discrimination
Il s'agit du traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories de personnes, en particulier sur la base de l'ethnicité, de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, de la croyance religieuse ou du handicap.

5. ***Abus d'Autorité***
Cet abus de pouvoir se produit lorsque quelqu'un utilise abusivement son autorité ou sa position supérieure dans une hiérarchie pour profiter de, contraindre ou nuire à un autre. Cela peut conduire à différents types d'abus, tels que l'abus psychique, physique, financier et sexuel.

6. ***Implication dans des Activités Illégales***
Les activités illégales sont celles qui sont interdites par la loi.

7. ***Acceptation d'Honneurs, Décorations, Faveurs ou Rémunérations***
Ces actions sont préjudiciables aux objectifs et aux buts de l'organisation lorsqu'elles tombent dans la sphère professionnelle de l'individu.

8. ***Divulgation de Documents Confidentiels***
La divulgation est utilisée lorsqu'elle se réfère à la communication écrite et orale d'informations confidentielles. Cette divulgation inclut les conversations téléphoniques, la communication lors des réunions, les conversations informelles, les enregistrements écrits, etc.

9. ***Tout comportement similaire préjudiciable à un individu ou à l'organisation dans son ensemble.***

Les Règles et Lignes Directives de l'ITI pour l'Éthique, l'Équité et la Résolution des Conflits entreront en vigueur après l'approbation de l'Assemblée générale de l'ITI.