

CHARTRE CULTURELLE DES TRANSITIONS

La présente charte culturelle des transitions, mentionnée dans la délibération de juillet 2022 relative aux orientations de politiques culturelles, a été rédigée par une soixantaine d'acteur-ric-e-s culturel-le-s de Grenoble. Iels se sont réuni-e-s, à l'initiative de la Ville, lors de trois temps de travail au printemps 2023. Cette charte représente un socle commun d'engagement en matière de transitions climatique, démocratique, pour reconnaître et lutter contre toutes les formes de discriminations et respecter les diversités. Il s'agit d'un outil de travail sur les transitions qui sera régulièrement révisé par les acteur-ric-e-s que la Ville s'engage à réunir dans ce but.

Cette charte est évolutive et non contractuelle. Les attentes en matière d'engagement sont proportionnelles aux moyens de chacun-e. Elle s'intègre pleinement dans les dispositions de la loi de 2016 relatives à la liberté de création, ainsi que celles de la loi Note relative aux droits culturels.

I- TRANSITION CLIMATIQUE

S'ENGAGER DANS LA SOBRIÉTÉ MATÉRIELLE ET ÉNERGÉTIQUE

- 1| Favoriser le réemploi, le reconditionnement ou la revente du parc matériel.
- 2| Mutualiser ses ressources matérielles et spatiales en mobilisant les moyens humains et techniques nécessaires et contribuer à faire connaître les besoins et les ressources mutualisables.
- 3| Initier ou proposer des investissements de rénovation énergétique et d'économie d'énergie dans les bâtiments occupés, en cohérence avec son statut de propriétaire et ou de locataire.

- 4| S'engager à avoir un usage raisonné des outils de communication afin de limiter son impact environnemental (ex. impressions et outils numériques).

MINIMISER L'IMPACT DE LA PROGRAMMATION, DES CRÉATIONS ET DE LA PRODUCTION

- 5| Intégrer des critères de durabilité et d'adaptabilité dans les créations pour améliorer et faciliter leur diffusion.
- 6| Mesurer l'impact environnemental global du projet culturel et identifier des solutions pour le diminuer.
- 7| Encourager la consommation de produits locaux, végétariens, en recourant à des prestataires, partenaires (hôtels, res-

taurants...) engagés en matière environnementale.

- 8| Avoir une attention particulière à la part de projets locaux dans la production et la programmation.

SE DÉPLACER AUTREMENT

- 9| Engager une réflexion sur le déplacement des formes artistiques et celui des publics
- 10| Optimiser les tournées des acteur-ric-e-s culturel-le-s programmé-e-s (à l'échelle départementale, régionale et nationale voire internationale) en entamant un dialogue avec et entre programmeur-ice-s ou tourneur-se-s.
- 11| Pour les déplacements essentiels, privilégier des modes de déplacement qui diminuent l'empreinte carbone des structures et des activités (covoiturage, transports en commun, vélo, train).

SENSIBILISER LE PUBLIC AUX JEUX DE SOBRIÉTÉ

- 12| Mettre en place une communication permettant de sensibiliser aux pratiques éco-responsables dans les lieux et les temps d'accueil des publics.
- 13| Inciter les publics à utiliser des moyens de déplacements les moins émetteurs en carbone.

II- TRANSITION DÉMOCRATIQUE

PROMOUVOIR UNE CULTURE POUR TOU.TE.S ET L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA CULTURE / NOURRIR LA RELATION AVEC LES HABITANT.E.S

- 1 | Réfléchir à la place des publics et/ou habitant.e.s dans son projet culturel.
- 2 | Mobiliser des moyens pour s'adresser et aller vers d'autres habitant.e-s.
- 3 | Mettre en place des actions culturelles visant à inclure les habitant.e-s.
- 4 | Créer les opportunités de mêler éducation populaire et projet culturel.
- 5 | Travailler en synergie avec les structures relais du territoire pour créer du lien avec les habitant.e-s.

FAVORISER L'OUVERTURE DE SA STRUCTURE AUX HABITANT.E-S, USAGER.E-S, SALARIÉ.E-S, ETC.

- 6 | Expérimenter différentes modalités d'inclusion des habitant.e-s, usager.e-s, salarié.e-s, dans le fonctionnement et la gouvernance des structures.
- 7 | Développer les actions de sa structure dans un ou plusieurs territoires en fonction des partenariats pour nourrir le lien avec les habitant.e-s.
- 8 | Faire connaître ses activités au plus grand nombre, définir et rendre visible la place possible des habitant.e.s dans sa structure.
- 9 | Être à l'écoute et prendre en compte lorsque c'est possible les propositions des habitant.e-s/usager.e-s.
- 10 | Valoriser l'engagement et la participation dans un intérêt général (habitant.e-s, bénévoles, etc.).

ŒUVRER POUR LA MISE EN RÉSEAU ET LA RENCONTRE ENTRE ACTEURS

- 11 | Favoriser l'accueil et l'organisation des réunions de présentation des réseaux par les équipements, en s'appuyant sur les acteur-ric-e-s locaux qui en font partie.
- 12 | S'informer et se former sur les réseaux

existants, participer et impulser ou s'associer si possible à l'organisation des actions.

- 13 | Diversifier ses partenariats et ouvrir ses collaborations.

III- RECONNAÎTRE ET LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS, RESPECTER LES DIVERSITÉS

PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITÉ

- 1 | S'engager à lutter contre les 25 formes de discriminations (Article 225-1 du code pénal) : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, l'état de santé, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire, la grossesse, la perte d'autonomie, la situation de famille, le handicap, le lieu de résidence, le nom, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les croyances ou l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée, les mœurs, les opinions politiques, les opinions philosophiques, une particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.
- 2 | Rester en veille et actualiser ses réflexions sur la question des diversités, réinterroger régulièrement ses pratiques.

ŒUVRER POUR LA PRÉSENCE DES FEMMES ET DES MINORITÉS DE GENRE ET LEUR REPRÉSENTATION DANS LES PROJETS CULTURELS, LES CRÉATIONS ET LA PROGRAMMATION

- 3 | Augmenter la représentativité, la place des femmes et minorités de genre dans nos activités/organisations.

- 4 | Encourager et favoriser la place des professionnelles dans la création/programmation.

ŒUVRER POUR LA PRÉSENCE ET LA REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ DANS LES PROJETS CULTURELS, LES CRÉATIONS ET LA PROGRAMMATION

- 5 | Augmenter la représentativité, la place des minorités dans nos activités/organisations.
- 6 | Faciliter l'accès à la culture et aux créations quelles que soient la situation ou condition des personnes.
- 7 | Donner une place à la parole des minorités.

S'ENGAGER POUR LA PARITÉ ET APPLIQUER L'ÉGALITÉ SALARIALE DANS LES ÉQUIPES

- 8 | S'engager à défendre des valeurs d'égalité, d'inclusion et de respect au sein des équipes.
- 9 | Tendre vers la parité femmes-hommes dans les équipes artistiques, administratives et techniques.
- 10 | Assurer l'égalité salariale à poste égal.
- 11 | Encourager les vocations et les évolutions de carrière.
- 12 | Accompagner et former les professionnelles pour tendre vers la parité dans tous les domaines (artistiques, administratifs, techniques).
- 13 | Encourager et pratiquer la transmission des savoirs, les échanges entre pairs, le mentorat.

SE FORMER ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL

- 14 | Participer à des temps de sensibilisation, de formation ou de prévention pour lutter contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel.
- 15 | Établir un plan de prévention et de lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel.