

Charte de l'ésban pour promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations

L'ésban est un espace responsable

L'ésban est un lieu de travail, de transmission, de savoir et d'émancipation, un espace de réflexion et de mise en œuvre de questionnements ainsi qu'un espace de construction et d'affirmation de l'identité de chacun·e, un lieu de vie où chacun·e jouit d'une réelle autonomie.

Cet espace de création a tout intérêt à valoriser la diversité de ses membres en se donnant les moyens afin que ce ne soit pas source de mise à l'écart. Nous nous engageons donc à défendre l'Égalité et l'équité de tou·te·s pour que chacun·e puisse y travailler dans les meilleures conditions et s'y épanouir.

L'ésban est un espace social

L'ésban n'est pas exempté des oppressions systémiques présentes au sein de notre société par exemple racisme, antisémitisme, islamophobie, sexisme, validisme, LGBTI-phobies, classisme, âgisme... Il est important d'y être attentif au sein de l'établissement, dans tous les rapports de subordination, et plus largement dans tous les rapports professionnels et non professionnels qui s'y développent.

L'ésban, une école, un espace pédagogique

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit traverser chaque dialogue entre les étudiant·e·s, les enseignant·e·s, les intervenant·e·s, le personnel administratif et la direction. Au-delà des liens explicites de subordination entre la direction et les personnels de l'établissement, il convient de développer une vigilance spécifique dans les situations de travail pédagogique quotidien. En effet, les enseignant·e·s, la direction et les personnes de l'administration sont amené·e·s, individuellement ou en groupe, à évaluer des étudiant·e·s, à siéger dans des jurys, à faire passer des bilans, et à participer à d'autres instances de décision ou consultatives, et, malgré la liberté qui est accordée aux étudiant·e·s dans leur démarche créative, il est important de veiller à ce que la considération de la parole soit équitable, et que toute forme de mépris, de dénigrement, d'humiliation, de stigmatisation soit relevée et combattue.

L'héritage et l'actualité théorique, artistique, sociale et politique qui irriguent notre école, doivent contribuer activement à exposer la réalité et à analyser

la complexité des situations de discriminations. Cette attention enrichit et doit actualiser nos outils critiques afin que la culture de l'Égalité accompagne la construction des savoirs. L'ésban s'engage donc à promouvoir une culture de l'égalité dans l'enseignement et à ce qu'elle soit intégrée dans toutes les formes d'enseignements.

Un devoir d'attention

À l'ésban, tou·te·s doivent être soutenu·e·s. Chacun·e de ses membres a un devoir de vigilance. Vigilance d'abord envers soi-même, ses comportements : sont-ils inappropriés ? Sont-ils rabaissants ? Risquent-ils de heurter les limites et la sensibilité de l'autre en prenant en compte sa situation ? Mais aussi vigilance envers les autres, par une attention à des signes de mal-être ou de détresse.

La diversité encouragée

Dans une société inégalitaire qui s'exprime également dans les milieux de l'art, les étudiant·e·s doivent être accompagné·e·s dans une réflexion critique les aidant à développer des stratégies adaptées à des carrières incertaines pour tou·te·s, dans lesquelles les mécanismes discriminants limitent d'autant plus les chances d'insertion. L'ésban s'engage donc, dans le cadre des enseignements à informer et à conseiller les étudiant·e·s sur la construction de leur carrière tout en veillant à mettre en valeur des parcours diversifiés.

Le respect d'autrui

Le respect d'autrui et de la diversité est une valeur essentielle de l'ésban en tant que lieu d'enseignement et de culture. Il crée un espace sécurisant et de confiance mutuelle. Il incite à la curiosité et à la découverte. Il s'exprime par la politesse, l'ouverture à l'autre et la bienveillance.

Inspirer, protéger et accompagner au quotidien

Pour que cette charte s'ancre dans la réalité de la vie à l'ésban, les actions suivantes sont mises en place :

– Informer et engager chacun·e

- La charte est rappelée chaque début d'année aux enseignant·e·s, personnels administratifs et techniques, étudiant·e·s et équipe de direction, au cours de points dédiés, au cours du Conseil d'administration et du Conseil d'orientation pédagogique et de la vie étudiante.

- Elle est intégrée au site internet de l'ésban, est publiée dans le livret de l'étudiant·e et demeure affichée dans les différents espaces de l'ésban..

– Actualiser la charte

Un bilan annuel de la charte et ses effets sera présenté dans le rapport d'activités de l'école et fera l'objet d'actualisations à la faveur des propositions des différentes instances institutionnelles et des cercles de parole.

– Établir un cadre garantissant la liberté, l'équité et le respect d'autrui

- Faire preuve d'inclusivité dans les concours de recrutements d'étudiant·e·s

et des personnels de l'ésban.

- Être attentif à proposer des contenus, sujets et énoncés d'examens et d'évaluations prenant en compte la diversité de la société.
- Appliquer la diversité et la parité dans la constitution des jurys d'examens et de bilans.
- Prendre en compte la diversité de genre et rendre visible le prénom d'usage en mettant à jour le mail, les données de scolarité et les formulaires, à la demande de la personne.
- Appliquer la mixité dans les jurys de recrutement, faire preuve de transparence et appliquer des procédures objectives de recrutement, de gestion et de suivi de carrières des ressources humaines.
- Garantir l'égalité et l'équité de traitement dans le recrutement, la gestion, la rémunération et le déroulement de carrières du personnel.
 - Accompagner et protéger
- Désignation de référent·e·s ésban chargé·e·s d'accompagner les personnes en demande de parole.
- Possibilité de consulter un·e référent·e extérieur·e, tiers indépendant, pour accueillir la ou les personnes en demande de parole ou en souffrance.
- Possibilité de contacter la cellule externe d'écoute, de traitement et d'alerte *Allodiscrim*. Des avocat·e·s spécialisé·e·s répondent aux questions posées, fournissent des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de la situation, en toute confidentialité.

• Comment contacter Allodiscrim?

– Par internet : inscription en ligne sur allodiscrim.wethics.eu et saisir le code à 4 chiffre 1959. À la suite de cette inscription et de la demande de rappel, Un·e avocat·e vous rappelle sous 12 heures.

– Par courriel :

culture.allodiscrim@orange.fr

– Par téléphone au numéro vert : 0800 10 27 46 du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h (hors jours fériés et 1^{er} mai).

– Par courrier à Allodiscrim, 51 rue Bonaparte, 75006 Paris.

• Expérimentation de cercles de parole ouverts, sur des sujets touchant la discrimination, le harcèlement ou la diffamation. Inciter à participer à ces cercles ouverts toutes personnes désireuses de s'informer, de partager une intention, une idée de projet, ou une difficulté à surmonter.

Former et cultiver

- Renforcement, au-delà de ceux qui existent, des savoirs et connaissances contribuant activement à exposer la réalité et la complexité des situations de discriminations en encourageant notamment la formation des enseignant·e·s en vue de prévenir la diffusion de stéréotypes discriminatoires dans l'enseignement.
- L'ensemble des membres de l'ésban doit savoir repérer ce qui relève de la discrimination, du harcèlement ou de rapport de pouvoir, et disposer

d'outils pour savoir comment réagir.
Proposition de sensibilisations, séminaires ou formations aux enseignant-e-s, personnels administratifs, étudiant-e-s : à l'intelligence relationnelle, aux mécanismes de stéréotypes, de stigmatisation et de discriminations, à la pédagogie non-discriminante, à la communication non violente, à l'écoute active, au coaching...

Nos engagements

- Nous reconnaissons notre responsabilité dans le respect d'autrui pour une ambiance de vie et de travail à l'école sereine pour toutes et tous.
- Nous respectons l'intimité, la différence et l'intégrité d'autrui dans nos paroles et nos comportements quotidiens.
- Nous veillons à mieux prendre en compte les difficultés personnelles de l'autre pour l'intégrer le mieux possible dans la vie de l'école et du groupe.
- Nous faisons les efforts nécessaires pour nous adapter à la vie et au travail à l'école.
- Nous nous engageons à assister, dans ses démarches, toute personne qui se trouverait en situation de danger causée par une situation de discrimination, de harcèlement, de violence, de diffamation ou d'abus de pouvoir.
- Nous nous engageons à signaler toutes situations de discrimination, de harcèlement, violences, de diffamation ou d'abus de pouvoir.

ANNEXES

1. Le cadre réglementaire

Nous rappelons que la discrimination, le harcèlement ou la violence sont punis par la loi. Ils font l'objet d'une obligation de signalement.

Les textes de référence :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations
- Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Les discriminations prohibées par la loi et l'obligation de signalement :

- Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité

sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.» (...) «Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.»

- Article 6 bis «Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.»
- Article 225-1, Code pénal «Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Constitue une discrimination indirecte

une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

- La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

- Article 40 du code de procédure pénale: «Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

- Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs».

Les violences sexistes:

- Art. L. 1142-2-1 du code du travail: «Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet

ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

Le harcèlement sexuel :

• Article 222-33 du code pénal créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1

«I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

La diffamation :

• La diffamation est une notion juridique qui désigne le fait de tenir des propos attentatoires à l'honneur et à la dignité d'une personne de manière intentionnelle.

La personne visée peut être une personne physique (un individu) ou bien une personne morale (une entreprise, une association, un journal...).

• La loi du 29 juillet 1881 : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation».

Dénonciation calomnieuse :

• La dénonciation calomnieuse est un délit

défini dans les articles 226-10 à 226-12 du Code pénal. Ce délit consiste à dénoncer une personne pour un fait que l'on sait inexact – au moins partiellement. Pour être qualifiée de «dénonciation calomnieuse», la dénonciation doit porter sur un fait passible de sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires.

• L'article 226-10 du Code pénal dispose : «La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact».

2. Annuaire des référent·e·s et organismes d'accompagnement

Référent·e·s ésban :

- Pour les agents : 1 référent·e de l'administration et de 1 référent·e de la pédagogie
- Pour les étudiant·e·s : 2 étudiant·e·s par cycle soit 4 étudiant·e·s (parité)

Référent·e·s extérieur·e·s :

- Assistant·e social·e
- Psychologues du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) de l'Université de Nîmes
- Médecin de prévention du Centre de gestion du Gard

3. Documentation, guides :

- Le Vade-mecum à l'usage des

établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/vade-mecum-a-l-usage-des-etablissements-sur-le-harcelement-sexuel-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html>

• *<https://clasches.fr/>*

• La charte complète est disponible dans le livret de l'étudiant-e, dans le hall de l'établissement ainsi que sur le site web de l'ésban. Cette charte, élaborée par des étudiant-e-s, professeur-e-s et personnels d'administration de l'ésban, s'appuie notamment sur des textes et réflexions issus de la HEAR (Haute École des Arts du Rhin).