

Manifeste pour l'égalité, l'équité et le respect d'autrui

Préambule

Nous avons le privilège de travailler, transmettre, apprendre, et vivre dans une école d'art. Nous voulons que ce lieu nous permette de trouver notre place dans le monde, quels que soient notre position et notre statut dans l'école. Nous voulons qu'il soit sûr et qu'il prévienne de toute violence.

Nous prenons en compte que les conditions d'apprentissage, de recherche et de création des étudiant-es dévoilent la personnalité, l'histoire, la sensibilité et les goûts personnels.

Les pratiques artistiques telles que la musique, le design et les arts plastiques et appliqués, exposent l'individu et peuvent ainsi le rendre vulnérable.

Prenant acte de cela, il est nécessaire de reconnaître les positions de chacun-e au sein des rapports pédagogiques et administratifs avec une grande vigilance à toute forme de discrimination et aux formes combinées d'asymétrie de pouvoir.

Ce manifeste a été co-élaboré par un groupe d'étudiant-es, enseignant-es, personnels administratifs volontaires pour affirmer notre attachement à la liberté et l'égalité, l'équité et la diversité. Elle a fait l'objet de plusieurs réunions de travail (dont 4 sur le site d'arts plastiques de Strasbourg, 3 sur le site de Mulhouse, 2 à l'Académie supérieure de musique de Strasbourg) et plus de 80 commentaires sur le document publié en ligne. Nous voulons protéger les personnes présentes et à venir, de toute forme de discrimination ou de harcèlement tel qu'énoncé dans l'article 225-1 du Code pénal, et de diffamation.

Nous voulons bannir toute attaque et violence volontaires. Nous constatons aussi que des discriminations et des violences peuvent être involontaires : nous pouvons nuire à l'autre en ne remettant pas en question nos préjugés et nos privilèges par habitude ou confort. Certaines violences peuvent aussi rester cachées, le système hiérarchique d'une école peut rendre l'expression d'une souffrance individuelle difficile. Visible ou non et sous toutes ses formes, la violence

est inacceptable. Il est donc essentiel de favoriser l'expression de toute situation vécue comme anormale ou déstabilisante. Nous nous devons d'accueillir cette parole avec bienveillance et être prêts à remettre en question nos comportements sans l'appréhender immédiatement comme

une attaque personnelle.

Nous considérons qu'un lieu d'enseignement, d'art et de culture doit être ouvert et exemplaire. À ce titre, nous devons faire preuve d'intelligence relationnelle et émotionnelle : de savoir-vivre, de bienveillance et d'empathie.

Principes

Un espace responsable

La Haute école des arts du Rhin est un lieu de travail et d'acquisition de connaissances ainsi qu'un lieu de vie où nous jouissons d'une réelle autonomie. Cet espace de création a tout intérêt à valoriser la diversité de ses membres sans que cela soit source de mise à l'écart. Nous nous engageons donc à défendre l'égalité et l'équité de tou·tes pour que chacun·e puisse y travailler dans les meilleures conditions et s'y épanouir.

La HEAR comme espace social

La Haute école des arts du Rhin n'est pas exempte des oppressions systémiques présentes au sein de notre société : racisme, sexisme, validisme, LGBTI-phobies, classisme, âgisme. Il est important d'en tenir compte 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.

La HEAR comme espace pédagogique

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit traverser chaque dialogue entre les étudiant·es, les enseignant·es, 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·es, la direction et les personnes de l'administration sont amené·es, individuellement ou en groupe, à évaluer des étudiant·es, à siéger dans des jurys, à faire passer des bilans, et autres instances de décision ou consultatives, et malgré la liberté qui est accordée aux étudiant·es 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.

Dans certaines situations de travail et de recherche, des informations personnelles peuvent être échangées, et nous devons tou·tes en avoir conscience et respecter la vie privée et les limites personnelles de chacun·e.

L'héritage et l'actualité théorique, artistique 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 pour que la culture de l'égalité accompagne la construction des savoirs.

Un devoir d'attention

À la Haute école des arts du Rhin, tout le monde doit être soutenu. Tou·tes ses membres ont un devoir de vigilance. Vigilance envers soi-même, envers ses comportements : sont-ils inappropriés ? Sont-ils rabaisants ? 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 fondamentalement inégalitaire qui s'exprime également dans les milieux de l'art, les étudiant·es doivent être accompagné·es dans

une réflexion critique les aidant à développer des stratégies adaptées à des carrières incertaines pour tou·tes, dans lesquelles les mécanismes discriminants limitent d'autant plus les chances d'insertion. La prise en compte des stéréotypes et plus largement toutes formes d'asymétrie de pouvoir à l'œuvre dans des milieux professionnels devront être renforcées dans des modules pédagogiques et des rencontres permettant de les repérer et d'élaborer des outils adaptés. Ces cadres de réflexion sur les enjeux de l'insertion professionnelle, devront être ouverts à tou·tes.

Le respect d'autrui

Le respect d'autrui et de la diversité est une valeur essentielle de la Haute école des arts du Rhin 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 ce manifeste s'ancre dans la réalité de la vie à la Haute école des arts du Rhin, les actions suivantes sont mises en place :

Informer et engager chacun·e

- Le manifeste est rappelé chaque début d'année aux enseignant·es, personnels administratifs, étudiant·es et équipe de direction, au cours de points dédiés, au cours des conseils d'administration, commissions de vie étudiante, commissions pédagogiques de site et comités techniques/comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail.
- Il est intégré au Guide des études et Kit interne.

Actualiser le manifeste

Un bilan annuel du manifeste sera présenté dans le rapport d'activités de l'école et fait annuellement l'objet d'actualisations à la faveur des propositions des différentes instances institutionnelles et des cercles de parole. Il intégrera notamment des statistiques genrées.

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

- Faire preuve d'inclusivité dans les concours de recrutements d'étudiant·es et des personnels de la Haute école des arts du Rhin. Élaborer des contenus, sujets et énoncés d'examens et d'évaluations attentifs à dépasser les stéréotypes

discriminants (cisgenre, hétérosexuel, blanc, aisé, valide...).

- Viser la diversité et la parité dans la constitution des jurys d'examens et de bilans.
- À la demande de la personne, l'école s'engage à mettre à jour le mail, le logiciel de scolarité, et les formulaires, pour prendre en compte la diversité de genre, et rendre visible le prénom d'usage.
- Assurer la mixité de jury de recrutement, la transparence et l'objectivation des procédures 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 des personnels administratifs, et enseignant·es.

Accompagner et protéger

- Mise à disposition d'un·e référent·e extérieur·e, tiers indépendant, pour accueillir la ou les personnes en demande de parole ou en souffrance.
- Expérimentation de cercles de dialogue ouverts et interdisciplinaires, dans chaque établissement, sur des sujets touchant la discrimination, le harcèlement ou la diffamation. Ces cercles sont ouverts à toute personne désireuse de débattre, de partager une intention, une idée de projet, ou une difficulté à surmonter. Ils ne font pas l'objet de liste de présence et de compte rendu, mais d'un simple relevé de décisions utiles à l'actualisation du Manifeste.

Former et cultiver

L'ensemble des membres de la Haute école des arts du Rhin doit savoir repérer ce qui relève de la discrimination, du harcèlement ou de l'asymétrie de pouvoir, et disposer d'outils pour savoir comment réagir :

- Renforcement, au-delà de ceux qui existent, des cours de philosophie, de sociologie, d'histoire des cultures et des religions ouverts à tous et à toutes, contribuant activement à exposer la réalité et la complexité des situations de discriminations et permettant d'aborder la thématique du genre.
- Proposition de sensibilisations, séminaires ou formations aux enseignant·es, personnels administratifs, étudiant·es en apprentissage de transmission (DE, CHAAP, CFPI), et étudiant·es : 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, etc. La HEAR s'appuiera notamment sur les formations à la prévention et la lutte contre les violences et le harcèlement

sexistes et sexuels mises en place par le ministère de la Culture.

Nos engagements

- Nous reconnaissons notre responsabilité dans le respect d'autrui pour une ambiance de vie et de travail à l'école agréable pour tou·tes.
- Nous respectons l'intimité, la différence et l'intégrité d'autrui dans nos paroles et nos comportements quotidiens.
- Nous veillons à 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 toute personne qui se trouverait en situation de danger causé par une situation de discrimination, de harcèlement, de violence, de diffamation ou d'abus de pouvoir.
- Nous nous engageons à signaler toute situation de discrimination, de harcèlement, violence, de diffamation ou d'abus de pouvoir.

Annexes

Le cadre réglementaire

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
- Protocole Égalité professionnelle du ministère de la Culture du 22 novembre 2018

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-e, 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, subie 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-e 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 ».

La 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 ».

Où consulter les documents réglementaires de la HEAR ?

Ils sont accessibles sur la plateforme Microsoft Office 365 One Drive via ce lien : bit.ly/3aWgxoA

Annuaire des référent-es et organismes d'aide

Qui saisir en priorité à l'école sur tous les sujets soulevés dans le Manifeste ?

Pour les agent-es :

Matthieu Ramey

Responsable des ressources humaines

✉ ressources.humaines@hear.fr

T. +33 (0)3 69 06 37 87

Pour les étudiant-es :

Anne Guyonnet

Académie supérieure de musique

✉ anne.guyonnet@hear.fr

T. +33 (0)3 68 98 61 07

Lucile Favet

Site d'arts plastiques de Strasbourg

✉ lucile.favet@hear.fr

T. +33 (0)3 69 06 37 84

Rosalie Behra

Site d'arts plastiques de Mulhouse

✉ rosalie.behra@hear.fr

T. +33 (0)3 69 76 61 02

À qui s'adresser quand on ne souhaite pas saisir les référent-es de l'école ?

Les deux associations compétentes référencées par la HEAR pour toutes les questions soulevées dans le manifeste (accompagnement psychologique et juridique)

À Strasbourg :

SOS Aide aux habitants

36 allée Reuss, 67100 Strasbourg

T. +33 (0)3 88 79 79 30

✉ secretariat@sos-aide-aux-habitants.fr

À Mulhouse :

CIDFF (centre d'information sur le droit des femmes et des familles)

9A Rue Schlumberger, 68200 Mulhouse

T. +33 (0)3 89 60 45 43

✉ violences@cidff68.fr

Autres services de ressources locales et nationales

À côté des référent-es internes et externes identifiées par l'école, vous pouvez également saisir les organismes suivants :

Accompagnement psychologique et juridique :

Allodiscrim/Allosexism

Le ministère de la Culture met à disposition de tou-tes les agent-es et de tou-tes les étudiant-es, un accompagnement juridique et, pour les personnes se déclarant victimes de violence ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste, un accompagnement psychologique.

T. +33 (0)8 00 10 27 46

(Appel gratuit depuis la France)

✉ culture.allodiscrim@orange.fr

ou ✉ culture.allosexism@orange.fr

www.allodiscrim.fr

Code entité : 1959

AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

T. +33 (0)1 45 84 24 24

Accompagnement psychologique et médical :

SSU (Service de santé universitaire)

6 rue de Palerme, 67000 Strasbourg

T. +33 (0)3 68 85 50 24

✉ ssu@unistra.fr

sante.unistra.fr

📘 sante.unistra

CAMUS (Centre d'accueil médico-psychologique Universitaire de Strasbourg)

6 rue de Palerme, 67000 Strasbourg

T. +33 (0)3 88 52 15 51

✉ camus@unistra.fr

www.camus67.fr

CROUS (Centre régional des œuvres universitaires et scolaires)

1 quai du Maire Dietrich, 67000 Strasbourg

T. +33 (0)3 88 21 28 48

✉ secretariat.social@crous-strasbourg.fr

www.crous-strasbourg.fr/aides-sociales/

rencontrez-assistante-sociale

SUMPPS (Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé)

Maison de l'Étudiant, 1^{er} étage

1, rue Alfred Werner, 68200 Mulhouse

Tél. +33(0)3 89 33 64 45

sumpps@uha.fr

Planning familial 67

13 rue du 22 Novembre
(entrée rue Hannong), 67000 Strasbourg
T. +33 (0)3 88 32 28 28
✉ mpf67@wanadoo.fr
www.planning-familial.org

Planning familial 68

20 avenue Kennedy
68200 Mulhouse
T. +33 (0)3 89 42 42 12
www.planning-familial.org

CLOUS (antenne locale du CROUS)

11 rue des Frères Lumières
68350 Brunstatt (en haut du campus Illberg)
T. +33 (0)3 89 55 72 20

UHA - Psychologue

✉ alexis.boehrer@uha.fr

Le CESAME (Centre de santé mentale)

Hôpital du Hasenrain
Pavillon 3, 1^{er} étage
87 avenue d'Altkirch
68100 Mulhouse
T. +33 (0)3 89 64 77 00
Joignable 24h/24
psy-cesame@ghrmsa.fr

Accompagnement juridique :

HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)

www.defenseurdesdroits.fr

Lexique

A

Âgisme : forme de discrimination, de ségrégation, de mépris fondés sur l'âge.

Asymétrie de pouvoir : absence d'équité dans la relation entre deux personnes. Un rapport de domination peut conditionner une relation interpersonnelle ou surdéterminer une catégorie sur une autre.

Autisme : la personne avec un trouble du spectre de l'autisme présente des particularités dans son fonctionnement au quotidien. Ces particularités peuvent entraîner des difficultés dans certains domaines, notamment la communication pour comprendre et se faire comprendre et la socialisation pour entrer en relation et comprendre les situations sociales. Ces difficultés ne sont pas forcément visibles. Ces particularités peuvent aussi représenter des forces à valoriser, notamment l'intégrité, la fiabilité ou la pensée originale. Pour plus d'information : www.cra-alsace.fr

C

Classisme : discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale, souvent basée sur des critères économiques.

Cisgenre : type d'identité de genre où le genre ressenti d'une personne correspond à son sexe biologique, assigné à sa naissance.

D

Diffamation : 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.

Discrimination : fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne.

Disqualification : comportement interactif de négation d'un lien dans lequel est engagée une personne. La disqualification est un procédé psychologique qui consiste à déclarer une personne inapte à faire quelque chose, à penser à propos d'un sujet, etc. ou à faire croire qu'elle ne peut pas le faire ou que son avis ne doit pas être pris en compte. Elle peut avoir pour but de détruire la confiance en soi de la personne ou de l'humilier vis-à-vis des autres.

Diversité : ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté à laquelle elles appartiennent.

E

Égalité : absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits.

Équité : notion de justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun. Vertu qui consiste à régler sa conduite sur le sentiment naturel du juste et de l'injuste.

H

Harcèlement : Action de soumettre une personne ou un groupe à d'incessantes pressions et attaques.

L

LGBTphobie : hostilité, explicite ou implicite, mais violente et agressive envers des personnes homosexuelles, bisexuelles, transgenres et intersexes.

M

Manifeste : Proclamation destinée à attirer l'attention du public, à l'alerter sur quelque chose. Un manifeste artistique est une déclaration publique sur les intentions, motivations ou opinions d'un artiste ou d'un mouvement artistique.

O

Objectivation : Action de transformer en réalité mesurable.

P

Politesse : Ensemble des règles, des usages qui régissent le comportement, le langage à adopter dans une civilisation et un groupe social donnés ; le fait de connaître et d'observer les usages.

Prénom d'usage : Prénom utilisé par une personne dans la vie courante, distinct de son prénom de naissance.

R

Race : Catégorie de classement de l'espèce humaine selon des critères morphologiques ou culturels, sans aucune base scientifique et dont l'emploi est au fondement des divers racismes et de leurs pratiques. Face à la diversité humaine, une classification sur les critères les plus

immédiatement apparents [couleur de la peau surtout] a été mise en place et a prévalu tout au long du XIX^e siècle. Les progrès de la génétique conduisent aujourd'hui à rejeter toute tentative de classification raciale chez les êtres humains.

Racisme systémique : Discriminations récurrentes renforcées par des inégalités de pouvoir et de statut qui sont inscrites dans l'organisation sociale, bien que souvent faite par des individus, puisque des facteurs sociologiques tels que les normes sociales, la position sociale, l'autorité, les privilèges vont influencer.

S

Stéréotypes : Caractérisation symbolique et schématique d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements de routine.

T

Transidentité : Identité sexuelle psychique en discordance avec le sexe biologique et assigné à la naissance.

V

Validisme : forme de discrimination, de préjugé ou de traitement défavorable contre les personnes vivant un handicap (paraplégie, tétraplégie, amputation, malformation, mais aussi dyspraxie, schizophrénie, autisme, etc.).

Autres lexiques :

Les courants du féminisme

<http://www.relais-femmes.qc.ca/FADAFEM/html/module3/courant/cour1.html>

Définitions pour les jeunes lesbiennes, gays, bi, trans et curieux

<https://cestcommeca.net/lgbt-def/>

Lexique LGBT

<https://drapeau-lgbt.fr/lexique-communaute-lgbt/>