

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

Préambule

Cette charte a été co-élaborée par un groupe d'étudiant-es, enseignant-es et personnels administratifs volontaires, pour défendre la liberté, l'égalité, l'équité et la représentation de la diversité à la Haute école des arts du Rhin. Le document initial a fait l'objet de plusieurs réunions de travail et de nombreux commentaires sur le document publié en ligne en 2019. La charte a été réactualisée en juillet 2026.

Nous voulons protéger les personnes présentes et à venir de toute forme de discrimination ou de harcèlement tels qu'énoncés dans l'article 225-1 du Code pénal, ainsi que de toute diffamation.

Nous voulons bannir toute attaque et toute violence volontaire. 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 invisibles.

La violence, sous toutes ses formes, est inacceptable. Il est donc essentiel de favoriser l'expression de toute situation vécue comme problématique, injuste ou déstabilisante. Nous nous devons d'accueillir cette parole sans l'appréhender comme une attaque personnelle et d'être prêt-es à remettre en question nos comportements. Un lieu d'enseignement, d'art et de culture doit être ouvert, accueillant et exemplaire. À ce titre, nous veillons à faire preuve de respect, d'écoute et d'empathie dans nos relations avec autrui.

Principes

Un espace responsable

La HEAR 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 d'apprentissage et de création doit reconnaître et valoriser la diversité des parcours, des expériences et des identités, sans que ceux-ci soient source de mise à l'écart. Nous nous engageons donc à défendre l'égalité et l'équité entre tous·tes pour que chacun·e puisse y travailler dans les meilleures conditions et s'y épanouir.

La HEAR comme espace social

La HEAR 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 échange entre les étudiant·es, les enseignant·es, le personnel administratif et la direction. Au-delà des relations hiérarchiques 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 personnels 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 à prendre part à d'autres instances consultatives ou de décision. Malgré la liberté accordée aux étudiant·es dans leur démarche créative, il est important de veiller à une considération équitable de la parole et à ce que toute forme de mépris, de dénigrement, d'humiliation ou de stigmatisation soit relevée et combattue.

Dans certaines situations de travail et de recherche, des informations personnelles peuvent être échangées : nous devons tous·tes en avoir conscience et respecter la vie privée de chacun·e. Notre école repose sur un héritage historique ; elle est irriguée par une actualité artistique, théorique et politique. Ces éléments doivent contribuer activement à analyser la réalité et la complexité des situations de discrimination. L'attention que nous leur portons enrichit nos outils critiques, qui doivent être actualisés pour que la culture de l'égalité accompagne la construction des savoirs.

Un devoir d'attention

À la HEAR, tout le monde doit être soutenu. Chacun·e a un devoir de vigilance. Vigilance envers soi-même et envers ses propres comportements, afin d'éviter toute attitude inappropriée, rabaisante ou susceptible de heurter les limites et la sensibilité d'autrui. Mais aussi vigilance envers les autres, par une attention à des signes de mal-être ou de détresse.

La diversité encouragée

Dans une société où les inégalités sont réalités, y compris dans les milieux de l'art, les étudiant·es doivent être accompagné·es dans une réflexion

critique. Celle-ci les aidera à développer des stratégies adaptées à des carrières incertaines, où les mécanismes discriminants limitent encore les chances d'insertion. La prise en compte des stéréotypes et des rapports de pouvoir à l'œuvre dans les milieux professionnels devra être renforcée 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 tous·tes

Le respect d'autrui

Le respect d'autrui est une valeur essentielle de la HEAR en tant que lieu d'enseignement et de culture. Il crée un espace sécurisant et de confiance mutuelle, où s'exprime la politesse et qui manifeste l'ouverture à l'autre, incitant à la curiosité et la découverte.

Inspirer, protéger et accompagner au quotidien

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

Informer et engager chacun·e

- Cette charte est rappelée chaque début d'année aux étudiant·es, enseignant·es, personnels administratifs et techniques, ainsi qu'à l'équipe de direction, au cours de séminaire, commissions de vie étudiante, commissions pédagogiques de site, comité social territorial et Conseil d'administration.
- Elle est intégrée au kit interne de l'école et au guide des études.

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

- Veiller à l'inclusivité des procédures de recrutement des étudiant·es et des personnels de la HEAR.
- Élaborer des contenus, sujets et énoncés d'examen et d'évaluation dépassant 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, dans la limite du possible.
- Viser la parité des jurys de recrutement.
- Garantir la transparence et l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, la gestion, la rémunération et le déroulement des carrières des personnels administratifs et enseignant·es.

Accompagner et protéger les étudiant·es et l'ensemble des équipes

- Mise à disposition d'un·e psychologue professionnelle pour accueillir la ou les personnes en demande de parole ou en souffrance.
- Mise à disposition d'une cellule d'écoute composée d'étudiant·es, enseignant·es et personnels administratifs formés à l'écoute et à la lutte contre les VSS.
- Mise à disposition de référent·es formé·es à l'écoute et à la lutte contre les VSS, dont la fonction est d'orienter la ou les personnes concernées vers des professionnels.

Former et cultiver

L'ensemble des étudiant·es et personnels de la HEAR doit savoir repérer ce qui relève de la discrimination, du harcèlement ou des rapports de pouvoir, et disposer d'outils pour savoir comment réagir :

- Intégrer des éléments de sensibilisation aux différences dans les enseignements dispensés. Proposer aux étudiant·es, aux étudiant·es en apprentissage de transmission (DE, CHAAP, CFPI, La Source), aux enseignant·es ainsi qu'aux personnels administratifs et techniques une sensibilisation et des formations à l'écoute, à la qualité des relations interpersonnelles, aux mécanismes de stéréotypes, de stigmatisation et de discriminations, à la pédagogie non discriminante, à la communication non violente, au coaching, etc.

Actualiser la charte

Elle fait l'objet d'une actualisation annuelle à partir des propositions formulées par les différentes instances étudiantes, enseignantes et administratives de l'établissement. Elle figure à ce titre dans le rapport d'activités de l'école.

Nos engagements

- **Nous reconnaissons notre responsabilité** dans le respect d'autrui, afin de contribuer à créer et à maintenir un cadre de vie et de travail respectueux pour tous.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 chacun·e afin de favoriser sa pleine participation à la vie de l'école.
- **Nous contribuons, chacun·e à notre place, au bon fonctionnement** de la vie collective au sein de l'école.
- **Nous encourageons le signalement**, si possible par écrit, auprès de la cellule d'écoute, du·de la référent·e, VSS et/ou de la psychologue, de toute situation de discrimination, de harcèlement, de violence, de diffamation ou d'abus de pouvoir.
- **Nous nous engageons à soutenir et orienter** vers une personne référente adaptée toute personne **qui se déclare victime ou en situation de danger** du fait de discrimination, de harcèlement, de violence, de diffamation ou d'abus de pouvoir.

Annexes

Le cadre réglementaire

Toute personne qui s'estime victime ou témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement, de violence, d'agissement sexiste ou de diffamation peut la signaler via le dispositif prévu par la présente charte.

Les signalements font l'objet d'une écoute, d'un accompagnement et d'une orientation adaptés, dans le respect des règles applicables en matière de confidentialité, de protection des personnes et de traitement des situations signalées.

Les textes de référence

La présente charte s'inscrit dans le respect des textes législatifs et réglementaires suivants :

- **La Constitution française**, notamment le principe d'égalité des citoyen·nes devant la loi ;
- **La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales**, notamment les principes de non-discrimination et de respect de la dignité humaine ;
- **La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations**, qui définit notamment les notions de discrimination directe et indirecte ;
- **La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;**
- **Le Code pénal**, notamment :
 - les articles 225-1 et suivants relatifs aux discriminations ;
 - l'article 222-33 relatif au harcèlement sexuel ;
 - les articles 222-22 et suivants relatifs aux agressions et violences sexuelles ;
 - l'article 432-7 relatif aux discriminations commises par des personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public ;
- **Le Code général de la fonction publique**, notamment les dispositions relatives :
 - au principe de non-discrimination ;
 - à la protection des agents publics contre les agissements de harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations ;

- **La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires;**
- **La loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits;**
- **La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse,** notamment son article 29 relatif à la diffamation;
- Les accords, plans et protocoles relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes applicables à l'organisme concerné.

Les discriminations prohibées par la loi

La discrimination est interdite par la loi.

Elle peut être directe ou indirecte.

Selon l'article 225-1 du Code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes sur le fondement notamment de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur vulnérabilité économique, de leur nom, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. La discrimination peut également résulter d'un critère ou d'une pratique apparemment neutre entraînant un désavantage particulier pour certaines personnes, lorsqu'elle n'est pas objectivement justifiée par un objectif légitime.

Le signalement des faits

Toute situation portée à la connaissance de l'organisme et susceptible de constituer une discrimination, un harcèlement, une violence ou une atteinte à la dignité fait l'objet d'une prise en charge adaptée selon les procédures internes applicables.

Conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale, toute autorité constituée, tout officier public ou tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en aviser sans délai le procureur de la République.

Cette obligation concerne les personnes et situations entrant dans le champ d'application de ce texte.

Les violences sexistes

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit l'agissement sexiste 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. »

Les violences sexistes et sexuelles sont interdites et peuvent faire l'objet d'un signalement selon les dispositifs prévus par l'organisme.

Le harcèlement sexuel

L'article 222-33 du Code pénal définit le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant;
- créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également 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.

La diffamation

La diffamation est définie par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse comme : « 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 ».

La diffamation peut concerner une personne physique ou une personne morale.

La dénonciation calomnieuse

La dénonciation calomnieuse constitue un délit prévu par l'article 226-10 du Code pénal.

Elle consiste à dénoncer, par tout moyen et auprès d'une autorité compétente, un fait susceptible d'entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires, en sachant que ce fait est totalement ou partiellement inexact.

La protection des personnes qui signalent de bonne foi des faits dont elles ont été victimes ou témoins demeure un principe essentiel dans la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences.

Annuaire des référents et organismes d'aide

➔ [www.hear.fr/guide-des-etudes/
vhss-nos-actions/](http://www.hear.fr/guide-des-etudes/vhss-nos-actions/)

➔ [www.hear.fr/guide-des-etudes/
services-aux-etudiant-es/](http://www.hear.fr/guide-des-etudes/services-aux-etudiant-es/)

Qui saisir en priorité à la HEAR sur tous les sujets soulevés dans la Charte ?

Pour les agent-es :

Matthieu Ramey

Responsable des ressources humaines

✉ matthieu.ramey@hear.fr

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

Sarah Bonnet

Gestionnaire des paies

✉ sarah.bonnet@hear.fr

T. +33 (0)3 69 06 37 65

Pour les étudiant-es :

HEAR — Musique

Perrine Maxant-Leplay

✉ perrine.maxant-leplay@hear.fr

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

Site des arts visuels de Strasbourg

Chloé Nicolas

✉ chloe.nicolas@hear.fr

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

Site des arts visuels de Mulhouse

Noémi Baeumler-Peyre

✉ noemi.baeumler-peyre@hear.fr

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

Lexique

A

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

Autisme : l'autisme, ou trouble du spectre de l'autisme (TSA), est un trouble du neuro-développement caractérisé par des particularités dans la communication, les interactions sociales, les comportements, les intérêts ou le traitement des informations sensorielles. Les manifestations de l'autisme sont très diverses et ne sont pas nécessairement visibles. Les personnes autistes peuvent également développer des compétences et des ressources spécifiques selon les contextes. 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 : personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la 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 traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique réelle ou supposée protégée par la loi (origine, sexe, âge, handicap, état de santé, orientation sexuelle, identité de genre, religion, opinions politiques, situation économique, etc.).

La disqualification est un procédé psychologique qui consiste à déclarer une personne inapte à faire quelque chose, à penser à propos d'un sujet, 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 : coexistence, au sein d'un même groupe ou d'une même communauté, de personnes aux parcours, origines, expériences, identités, situations et points de vue variés.

E

Égalité : principe selon lequel toutes les personnes disposent des mêmes droits, de la même dignité et doivent être traitées sans discrimination.

Équité : principe consistant à prendre en compte les situations, besoins ou contraintes spécifiques de chacun-e afin de garantir une égalité réelle de traitement et d'accès aux droits.

H

Harcèlement : ensemble d'agissements, de propos ou de comportements répétés ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de vie, d'étude ou de travail d'une personne, de porter atteinte à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou psychique.

L

LGBTIphobie : hostilité, explicite ou implicite, mais violente et agressive envers des personnes homosexuelles, bisexuelles, transgenres et intersexes. Par extension, ensemble des préjugés, discriminations, stigmatisations ou violences visant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes ou, plus largement, les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles s'écartent des normes majoritaires.

O

Objectivation : action de rendre observable, explicite ou analysable une situation, un phénomène ou une pratique afin de pouvoir l'examiner de manière la plus objective possible.

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, qui peut être différent de celui inscrit à l'état civil.

R

Race : catégorie sociale et historique construite pour classer et hiérarchiser des groupes humains. Bien que les sciences ne reconnaissent pas l'existence de races humaines biologiques distinctes, la race demeure une réalité sociale produisant des effets concrets en matière de discrimination, d'inégalités et de rapports de pouvoir.

Racisme systémique : ensemble de mécanismes, de pratiques ou de normes qui produisent ou renforcent des inégalités et des discriminations raciales de manière durable, y compris en l'absence d'intention discriminatoire individuelle.

S

Stéréotypes : représentations simplifiées et généralisées attribuées à une personne ou à un groupe, pouvant influencer les jugements, les attitudes ou les comportements.

T

TDH (Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité) : trouble du neurodéveloppement caractérisé par des difficultés d'attention, de régulation des impulsions et, chez certaines personnes, par une hyperactivité. Ses manifestations varient d'une personne à l'autre et n'affectent pas les capacités ou le potentiel de l'individu.

Transidentité : situation d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

V

Validisme : forme de discrimination, de préjugé ou de traitement défavorable envers les personnes en situation de handicap fondée sur l'idée que certaines capacités physiques, sensorielles, cognitives ou psychiques seraient la norme ou la référence.

Ressources complémentaires

Féminismes, égalité et lutte contre les discriminations

- **Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes** (*instance publique consultative*). Ressources, rapports et recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles: [Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes](#)
- **Défenseur des droits** (*autorité administrative indépendante, organisme public*). Informations sur les discriminations, l'égalité des droits, les critères de discrimination et les possibilités d'accompagnement ou de recours: [Défenseur des droits](#)
- **Groupe Égaé** (*cabinet privé de conseil, de formation et de communication*). Cabinet de conseil, de formation et de communication spécialisé dans l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, la diversité, la prévention des violences sexistes et sexuelles et le harcèlement. Le groupe Égaé propose des ressources, des formations et un accompagnement pour les organisations souhaitant développer une démarche d'égalité et d'inclusion: [Groupe Égaé](#)

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- **#NousToutes** (*collectif associatif et citoyen*). Collectif féministe engagé contre les violences sexistes et sexuelles menant des actions de sensibilisation, de mobilisation citoyenne et de formation afin de contribuer à une société sans violences sexistes et sexuelles: [#NousToutes](#)
- **Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV)** (*association*). Association féministe engagée dans la lutte contre les violences sexuelles, l'accompagnement des victimes et la sensibilisation du public. Elle propose notamment une écoute spécialisée pour les personnes victimes de viol et d'agressions sexuelles: [Collectif Féministe Contre le Viol](#)
- **Fédération nationale Solidarité Femmes** (*fédération d'associations reconnue d'utilité publique*). Réseau d'associations spécialisé dans l'accompagnement des femmes victimes de violences, notamment conjugales, et dans la prévention des violences faites aux femmes: [Fédération Nationale Solidarité Femmes](#)

- **France Victimes** (*fédération d'associations, mission d'intérêt général soutenue par les pouvoirs publics*). Réseau d'aide aux victimes active dans le Bas-Rhin proposant une écoute, une information juridique, un accompagnement psychologique et social pour les personnes victimes d'infractions, notamment de violences sexistes et sexuelles: [France Victimes](#)
- **SOS France Victimes 67** (*association locale membre du réseau France Victimes*). Association d'aide aux victimes proposant un accompagnement juridique, psychologique et social, notamment pour les personnes victimes de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires: [SOS France Victimes 67](#)
- **Arrêtons les violences** (*plateforme publique du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes*). Plateforme institutionnelle d'information et d'orientation vers les dispositifs d'aide et les associations spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles: [Arrêtons les violences](#)

Repères et ressources sur les orientations sexuelles et les identités de genre (Ressource publique)

- **C'est comme ça** (*programme associatif porté par l'association Contact*). Ressources pédagogiques destinées notamment aux jeunes et aux personnes en questionnement sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: [C'est comme ça](#)
- **SOS homophobie** (*association nationale*). Informations, accompagnement et ressources de sensibilisation sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre: [SOS homophobie](#)
- **OUTrans** (*association féministe et transféministe*). Association féministe et transféministe de personnes trans et de leurs alliés proposant des ressources d'information, de sensibilisation et de défense des droits des personnes trans et/ou en questionnement sur leur identité de genre: [OUTrans](#)
- **Ton Plan à Toi – Lexique LGBTQIA+** (*association*). Association française de prévention en santé sexuelle. Le lexique est très complet et pédagogique: [Ton Plan à Toi](#)

Autisme, neurodiversité et inclusion

- **Groupe national des Centres Ressources Autisme (GNCRA)** - (*groupement d'intérêt public, dispositif public*).

Informations et ressources sur l'autisme, l'accompagnement des personnes concernées et les dispositifs existants : [Groupe National des Centres Ressources Autisme](#)

- **Autisme France** (*association nationale*).

Association engagée pour la défense des droits des personnes autistes, l'amélioration de leur accompagnement et la diffusion d'informations sur l'autisme : [Autisme France](#)