

Charte anti-discrimination de l'ISBA

Préambule : objet de la charte anti-discrimination

Il y a quelques années, l'ISBA a été profondément marqué par des faits graves de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel. Ces événements ont révélé des dysfonctionnements structurels et ont mis en lumière la nécessité de repenser collectivement le cadre de vie et de travail au sein de l'établissement.

En réponse, l'école a engagé un processus de réflexion partagé, réunissant des membres du personnel, des étudiantes et des étudiants, afin de construire des outils concrets pour garantir un environnement plus sûr, plus juste et plus respectueux pour toutes et tous.

La présente charte anti-discrimination a pour objectif d'affirmer les valeurs de l'ISBA, de rappeler les droits fondamentaux de chacun et chacune et de définir les engagements de l'établissement pour prévenir, identifier et traiter toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement.

Elle s'adresse à l'ensemble de la communauté de l'école — personnels enseignants, administratifs, techniques, étudiantes et étudiants, stagiaires de la formation continue, usagers et usagères des cours publics — et constitue un socle commun pour faire vivre au quotidien une culture de respect, d'écoute, d'égalité et de vigilance partagée.

Parallèlement à cette charte, une charte de déontologie a également été élaborée afin de fixer les principes éthiques qui encadrent les pratiques professionnelles au sein de l'ISBA.

Chapitre I : Lutter contre les discriminations

A. Les engagements de l'ISBA

L'ISBA affirme son engagement à construire un environnement d'enseignement, de création et de travail fondé sur l'égalité, la bienveillance et le respect de toutes les personnes. L'école refuse toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence, qu'elle soit verbale, physique, psychologique, institutionnelle ou symbolique.

À ce titre, l'ISBA s'engage à :

Garantir l'égalité de traitement entre toutes et tous, quelles que soient leur origine, leur genre, leur orientation sexuelle, leur apparence physique, leur handicap, leur situation économique, leurs croyances, leur langue ou toute autre caractéristique personnelle.

Lutter activement contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes, intentionnelles ou non, dans les relations interpersonnelles comme dans les pratiques pédagogiques, administratives et artistiques.

Prévenir les situations de harcèlement ou de violence en mettant en place des actions de sensibilisation, de formation et de prévention régulières, à destination des étudiantes et étudiants comme des personnels.

B. Principes et actions contre les discriminations

Respect et équité dans les relations humaines

L'ISBA affirme que le respect mutuel est une condition fondamentale du travail collectif, de l'enseignement et de la création artistique. Quelle que soit la nature des relations — entre étudiantes, étudiants, entre membres du personnel, ou entre étudiantes, étudiants et personnel —, chacune et chacun doit être traité avec considération, sans condescendance ni mise à l'écart. Tout propos ou comportement discriminatoire fondé sur l'âge, le genre, l'origine, l'apparence, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou politiques, ou toute autre caractéristique personnelle, est proscrit et fera l'objet d'une réponse adaptée.

Égalité des chances dans le déroulement des études et des carrières

L'ISBA s'engage à garantir une égalité d'accès et de traitement à chaque étape de la formation, de la sélection des candidates et candidats à l'admission, de l'évaluation aux diplômes de fin d'année. Les étudiantes et étudiants doivent être évalués uniquement sur la base de leurs compétences artistiques, de leur engagement et de leur progression pédagogique. Il en va de même pour les parcours professionnels des enseignantes, enseignants et autres membres du personnel, dont les évolutions de carrière doivent s'inscrire dans une logique d'équité et de transparence.

Reconnaissance et accompagnement des vulnérabilités

L'école reconnaît l'impact des facteurs de précarité (économique, sociale, psychologique, médicale...) sur les conditions d'études ou de travail. Elle s'engage à accompagner les personnes concernées avec bienveillance, dans la plus stricte confidentialité, en facilitant leur accès à des dispositifs de soutien : aides sociales, accompagnement psychologique, aménagements d'études ou de poste.

Inclusion et accueil des diversités

L'ISBA valorise la richesse des parcours, des identités et des expressions culturelles. Il développe une culture d'établissement inclusive, ouverte aux personnes en situation de handicap, aux étudiantes et étudiants internationaux, aux personnes issues de la diversité des territoires et des milieux sociaux. L'école veille à rendre ses formations, événements et espaces accessibles au plus grand nombre, notamment en réduisant les barrières linguistiques, physiques et symboliques.

Prévention active des comportements discriminatoires

La prévention est un pilier de l'action de l'ISBA. Cela implique :

- Des temps de sensibilisation et de formation pour les étudiantes, étudiants et les personnels sur les enjeux liés aux discriminations, aux violences sexistes et sexuelles, et à l'égalité.
- Une vigilance constante dans les pratiques pédagogiques, dans les modes de gouvernance et dans les espaces collectifs (cours, ateliers, réseaux sociaux, lieux de vie...).
- Une vigilance particulière dans les espaces communs (ateliers, salles, couloirs, panneaux d'affichage, réseaux internes...) : aucun propos, document ou image à caractère sexiste, raciste, homophobe, transphobe, validiste, ou autrement discriminatoire ne doit y être affiché ou diffusé. Ces espaces doivent rester accessibles et sûrs pour toutes et tous.
- Une communication claire et régulière sur les droits, les devoirs et les recours possibles en cas de discrimination.

Engagement pour une culture artistique critique et éthique

L'ISBA encourage une approche réflexive et critique sur les normes sociales, culturelles et esthétiques. L'art a le pouvoir d'interroger les représentations dominantes et les mécanismes d'exclusion. Dans cette perspective, l'école soutient les pratiques artistiques qui contribuent à déconstruire les stéréotypes, à donner voix aux personnes marginalisées et à enrichir la pensée critique. Elle veille à ce que cet espace d'expression soit exercé avec responsabilité, sans reproduire d'oppressions.

Chapitre II : Dispositifs d'écoute, de partage et de traitement des situations de discrimination

A. Parler d'une situation de discrimination

1. À qui s'adresser ?

Les référentes et les référents discriminations

Les référentes et les référents discriminations sont des personnes présentes à l'ISBA (étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, membres des équipes administratives ou techniques), choisies chaque année après un appel à candidatures, puis nommées par la direction. Deux référentes et/ou référents sont nommés chaque année, et leurs noms ainsi que leurs coordonnées sont communiqués publiquement.

Leur rôle est d'être à l'écoute des personnes qui estiment avoir subi ou avoir été témoins, au sein de l'école, de discriminations, de harcèlement ou de violences (physiques, morales, verbales, etc.).

Ils peuvent :

- Offrir une écoute attentive et bienveillante,
- Conseiller, accompagner et orienter vers les personnes ou structures compétentes,
- Faire remonter la situation à la direction, si la personne concernée le souhaite.

Toute personne de confiance au sein de l'ISBA

Il est aussi possible d'en parler à une personne de confiance (enseignant, membre de l'équipe administrative ou technique, étudiante ou étudiant...) qui pourra écouter, soutenir et, si cela est souhaité, aider à transmettre l'information aux référentes et référents ou à la direction.

La direction de l'ISBA

Toute personne victime ou témoin d'une situation de discrimination peut également en parler directement à la direction.

2. Comment s'y prendre ?

La personne concernée (ou témoin) peut choisir de faire part des faits à la personne de son choix, par le moyen qu'elle préfère : courriel, téléphone ou échange confidentiel. Sauf si la personne en cause s'y oppose, les faits peuvent être transmis à la direction. Celle-ci proposera un entretien avec la personne concernée ou le témoin, pour écouter, comprendre et agir en conséquence.

3. Confidentialité et respect

Les personnes qui reçoivent ces témoignages s'engagent à respecter une confidentialité totale. Aucune information ne sera partagée sans l'accord de la personne concernée. Elles peuvent, si nécessaire, échanger avec une référente ou un référent sur la situation, tout en respectant l'anonymat si celui-ci est demandé.

B. Autres dispositifs externes d'écoute et de traitement

Il est également possible de faire part des faits à des structures extérieures à l'ISBA, comme :

- La cellule d'écoute du Ministère de la Culture,
- Des associations spécialisées (voir liste en annexe).

Toute personne victime de discrimination peut également porter plainte dans un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie.

C. Que se passe-t-il ensuite ?

1. L'enquête

Selon la nature de la situation, une enquête peut être menée à l'intérieur de l'établissement (enquête interne) ou confiée à des structures extérieures (enquête externe).

2. Les suites possibles : procédures disciplinaires

En cas de faits avérés, l'ISBA peut engager une procédure disciplinaire.

Pour les étudiantes et les étudiants, les sanctions peuvent aller de l'avertissement à l'exclusion définitive de l'école. À l'exception de l'avertissement et du blâme, la direction prend sa décision après avis du Conseil de discipline, qui entend la personne concernée.

Pour les agentes et les agents de l'ISBA, la procédure disciplinaire et les sanctions éventuelles varient selon le statut de la personne (titulaire, stagiaire ou contractuelle).

Chapitre III : Cadre réglementaire

A. Qu'est-ce que la discrimination ?

L'article 225-1 du Code Pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur sexe, âge, handicap, la perte d'autonomie, activités syndicales, origine, orientation sexuelle, identité de genre, appartenance supposée à une ethnie, une prétendue race, une nation, une religion Déterminée, situation de famille, état de grossesse, état de santé, apparence physique, opinions philosophiques et politiques, mœurs, patronyme, caractéristiques génétiques, lieu de résidence, domiciliation bancaire, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, vulnérabilité résultant de la situation économique.

B. Les différentes formes de discrimination

1. Agissement sexiste

Article L1142-2-1 du code du travail et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.

« 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 ».

2. Outrage sexiste

Article 621-1 du code pénal

« Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

3. Harcèlement sexuel

Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi Le Pors de 1983

Article 222-33 du code pénal

« Nul ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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. La drague imposée, répétée, est une forme de harcèlement.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 ».

4. Agression sexuelle

Article 222-22 du code pénal.

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Les zones du corps concernées par les agressions sexuelles sont : la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et les cuisses.

5. Viol

Article 222-23 du code pénal.

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

6. Exhibition sexuelle

Article 222-32 du Code pénal

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience. « L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Annexe – Numéros et ressources utiles

En cas d'urgence

- **Police / Gendarmerie : 17** (appel gratuit, 24h/24)
- **Numéro d'urgence pour les personnes sourdes, malentendantes ou dans l'impossibilité de parler : 114** (par SMS, application mobile ou site internet)
Accessible 24h/24 et 7j/7, ce service permet de contacter les services d'urgence (police, gendarmerie, SAMU, pompiers) via SMS, application mobile ou site internet.
handicap.gouv.fr+3france.fr+3alertis.fr+3

Violences sexistes et sexuelles

- **Violences Femmes Info : 3919**
Ligne d'écoute nationale destinée aux femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...). Anonyme, gratuit et accessible 24h/24 et 7j/7. masante.universite-lyon.fr+3solidaritefemmes.org+3arretonslesviolences.gouv.fr+3
- **Site officiel d'information et de signalement :**
arretonslesviolences.gouv.fr+4arretonslesviolences.gouv.fr+4arretonslesviolences.gouv.fr+4

Lutte contre les LGBTIphobies

- **SOS Homophobie**
 - **Ligne d'écoute anonyme : 01 48 06 42 41**
Horaires : lundi au jeudi de 18h à 22h, vendredi de 18h à 20h, samedi de 14h à 16h, dimanche de 18h à 20h.
 - **Chat'écoute :** sos-homophobie.org/chatecoute
Horaires : jeudi de 20h à 22h, dimanche de 18h à 20h.

Violences sexistes et sexuelles au travail

- **Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)**
 - **Téléphone : 01 45 84 24 24**
Horaires : lundi de 14h à 17h, jeudi de 9h30 à 12h30.
 - **Site internet :** avft.org+2maisondesliensfamiliaux.fr+2sos-homophobie.org+2sos-homophobie.org+3sos-homophobie.org+3sos-homophobie.org+3orientationviolences.hubertine.fr+4avft.org+4agirledroit.org+4

Enfance en danger

- **Allô Enfance en Danger : 119**
Numéro national dédié à la prévention et à la protection des enfants en danger ou en risque de l'être. Appel gratuit, 24h/24 et 7j/7.
masecurite.interieur.gouv.fr+15allo119.gouv.fr+15service-public.fr+15

Lutte contre les discriminations

- **Plateforme antidiscriminations.fr**
 - **Téléphone : 39 28**
Service d'accueil téléphonique pour les personnes victimes ou témoins de discriminations, quel qu'en soit le motif (origine, handicap, sexe, etc.) et le domaine (emploi, logement, accès à un service, etc.).
 - **Site internet :**
antidiscriminations.frjeunes.gouv.fr+3info.gouv.fr+3defenseurdesdroits.fr+3

Cellule d'écoute et d'alerte du Ministère de la Culture

Accessible aux personnels du ministère de la Culture ainsi qu'aux étudiantes et étudiants des écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales.

- **Téléphone : 0801 90 59 10**
Numéro vert, gratuit, du lundi au vendredi de 9h à 13h.
- **Courriel :** signalement-culture@conceptrse.fr
- **Plateforme en ligne :** conceptrse.fr/signalement-culture
- **Site officiel :** culture.gouv.fr/Cellule-de-signalement
- **Par courrier postal à l'adresse :**
Cabinet Concept RSE
Pôle tertiaire ECO WORK
2 ZI Chartreuse Guiers
38380 Entre-deux-Guiers
- **Code d'accès à rappeler : 1959**

Coordination nationale d'accompagnement des étudiantes et des étudiants (Cnaé), dispositif porté par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Plateforme gratuite et confidentielle, d'écoute, d'accompagnement, d'information et de signalement pour les étudiantes et les étudiants qui vivent des situations de mal-être.

- **Téléphone : 0800 737 800**
- **Plateforme en ligne :** etudiant.gouv.fr/cnae

Centre de gestion du Doubs

Dispositif de signalement à destination du personnel de l'ISBA

- **Plateforme en ligne :** <https://www.cdg25.org/vivre-sa-carriere/realiser-un-signalement-ou-une-alerte/>