

« Charte éthique de la Villa Arson pour la prévention de toutes les formes de discrimination et de toutes les formes d'asymétrie de pouvoir. »

Préambule

Par l'élaboration d'une charte éthique, les personnes qui étudient et travaillent à la Villa Arson s'engagent avec détermination à combattre toutes les formes de harcèlement, de discrimination et d'asymétrie de pouvoir au sein de l'établissement. Elles s'engagent à lutter contre "la loi du silence" qui permet trop souvent à ces différentes formes de violence de se perpétuer, et à mettre en place des actions de prévention et de prise de conscience.

La charte éthique de la Villa Arson est fondée sur le principe de reconnaissance des formes combinées d'asymétrie de pouvoir. Elle se fonde sur la réalité sociale et réfute tout cloisonnement ou hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe, genre, milieu social, race, âge, handicap et orientation sexuelle. Elle prend pour origine les expériences de terrain et l'héritage des luttes féministes et vise un changement de paradigme.

Cette charte se veut le point de départ d'un plan d'actions visant tout d'abord à reconnaître les discriminations et asymétries de pouvoir existantes, à obtenir une prise de conscience généralisée de leurs natures exactes et des souffrances qui en découlent, pour y mettre fin. L'établissement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour quantifier et expliciter les situations existantes et pour diffuser l'information récoltée, ainsi que pour mettre en œuvre les actions susceptibles de prévenir et/ou de résoudre les problèmes identifiés. Les personnels sont conscients également de l'importance, pour obtenir une amélioration réelle, de réaliser sur le moyen et le long terme un suivi qui permette d'évaluer l'efficacité des actions mises en place, et éventuellement de les modifier si nécessaire pour obtenir de meilleurs résultats.

La charte éthique de la Villa Arson a pour but explicite de contrecarrer la déconsidération et la délégitimation dont peuvent faire l'objet chacune et chacun d'entre nous, selon son sexe, son genre, sa race, son origine, son milieu social, son grade, son métier, son âge, son apparence, son handicap, son orientation sexuelle, sa confession...

De manière générale la charte éthique de la Villa Arson vise à combattre et à mettre un terme à la haine et au mépris dans toutes leurs manifestations, que ce soit à travers la violence physique ou verbale ou à travers des asymétries de pouvoir conscientes ou inconscientes et bien souvent ancrées depuis longtemps dans les mentalités, et qui sont une forme de violence silencieuse.

Cette charte s'appuie sur le principe d'un rapport positif, bienveillant et respectueux à l'autre ainsi que sur le principe fondamental d'acceptation de la différence comme prérequis au travail ensemble et moyen de développer une culture de l'égalité.

La charte éthique s'adresse à tous les services de l'établissement, à tous les membres du personnel titulaire ou non titulaire, et tous les étudiantes et étudiants ainsi qu'aux publics et aux entreprises et prestataires extérieurs. À ce titre, le texte qui suit est écrit à la première personne du pluriel. La troisième personne du singulier - iel - permettant de désigner n'importe qui, sans distinction de genre, est utilisé.

1. Un groupe Équité afin de prévenir toutes les formes de discrimination et toutes les formes d'asymétrie de pouvoir.

Avec la ou le responsable de la prévention des discriminations désigné par la direction de l'établissement, des référentes et des référents sont identifiés afin de représenter chaque service de l'établissement (administratif, technique, pédagogique) et chaque étudiante et étudiant.

L'objectif du groupe Équité est que chaque agent, chaque enseignante et enseignant, chaque membre de la communauté étudiante puisse choisir vers qui se tourner en cas de constat d'abus de pouvoir. Toute personne en situation de discrimination, de malaise ressenti, observé ou encore en situation de violence physique ou verbale quel que soit la position d'autorité et la personne impliquée, doit pouvoir se tourner vers une personne référente avec laquelle elle entretient des relations de proximité au quotidien et partage un même contexte de travail, ou une autre personne référente du groupe Équité avec qui elle partage une relation de confiance.

Ce groupe Équité a un rôle de diffusion de la culture de l'égalité et de la communication non violente au sein de l'établissement et assure une attention et une vigilance au quotidien.

Ce groupe Équité est doté d'une adresse de messagerie spécifique pour des signalements de discriminations ou de formes d'asymétrie de pouvoir par les personnes ciblées ou témoins de relations inégalitaires, ainsi que pour une communication interne entre les différents référentes et référents. Cette messagerie permet de porter des signalements faits de vive voix à la connaissance du groupe en préservant l'anonymat si souhaité, afin également de recenser des faits en vue d'une archive et de l'élaboration d'un diagnostic et d'un rapport annuel de situation.

La présente charte est adossée au plan de prévention signé par les prestataires extérieurs.

D'autres personnes pourront venir compléter le rôle du groupe Équité :

- déléguées et délégués de chaque année d'étude
- déléguées et délégués des ateliers
- une référente, un référent par nouvelle personne intégrant l'école (entrant en première année ou en cours de cursus par équivalence)
- création de groupes de vigilance lors d'événements (soirées ou voyages d'étude par exemple).

La combinaison des missions doit être envisagée de manière à ce que les interlocuteurs et interlocutrices soient bien identifiés par l'ensemble des étudiantes et des étudiants et des personnels et qu'ils soient précisément informés quant à leur rôle et leur champ d'actions.

Une attention particulière est portée à l'articulation du travail du groupe Équité avec celui des instances existantes (Comité Technique, Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail, Commission de la Recherche, de la Pédagogie et de la Vie Etudiante et Conseil d'Administration) en concordance avec le calendrier scolaire (réunions pédagogiques, bilans par exemple).

2. Prévenir et traiter toutes les formes de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liées aux catégories de sexe, genre, milieu social, race, âge, handicap, orientation sexuelle et confession

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée à partir d'un dialogue entre les étudiantes et les étudiants, les enseignantes et les enseignants, l'ensemble des personnels en s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de la culture (comme la cellule d'écoute Allodiscrim par exemple).

Le groupe Équité veille à ce que tout agent public de l'établissement, quel que soit le lien avec l'administration (fonctionnaire titulaire et stagiaire, contractuel, vacataire), soit bien informé des champs d'application de l'article 40 du code de procédure pénale, en particulier l'alinéa 2 qui vise l'obligation de signalement.

Le groupe Équité porte une attention particulière à ce que les étudiantes et des étudiants puissent s'exprimer plus largement mais aussi plus spécifiquement sur ces formes de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liées aux catégories de sexe, genre, milieu social, race, âge, handicap, orientation sexuelle et confession.

De façon générale, le groupe Équité est vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence dans l'organisation des études et de la pédagogie (bilans, jurys internes et externes, rendez-vous individuels, cours), dans l'organisation de la recherche et du 3e cycle (coordination, tutrices et tuteurs, dispositifs transparents de sélection et de suivi), et plus globalement dans les modalités de fonctionnement de l'établissement.

3. Rendre visible les discriminations multiples

Au contraire d'une étude statistique fondée sur la seule entrée genrée Femme et Homme, nous proposons le développement d'une étude statistique fondée sur l'autodétermination des personnes, c'est-à-dire de laisser à la personne le choix d'indiquer les caractéristiques de sa subjectivité car cette dernière ne correspond pas forcément au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Par ailleurs, afin de rendre visible l'expérience vécue des victimes et d'établir un diagnostic de situation qui tienne compte du croisement et de l'interaction de différents critères dans les processus discriminatoires, nous mettrons en place les outils adéquats. Ces derniers pourront être mutualisés avec d'autres établissements relevant de l'enseignement supérieur culture. Il s'agira de « rendre visible l'invisible », autrement dit de d'exposer la réalité et la complexité des situations de discriminations.

4. Veiller à l'équité et à la diversité

- **dans les processus de recrutement**

En matière de recrutement, l'établissement s'engage à sensibiliser les membres des jurys à la lutte contre les discriminations et à appliquer les préconisations présentées dans le guide "Recrutons sans étiquette" qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discriminations dans toutes les étapes de recrutement d'un ou d'une agent. Par ailleurs, dans un souci d'équité et de transparence, les critères de sélection du candidat ou de la candidate seront communiqués dans les instances de décision et consultatives (conseil d'administration, CHS-CT, CRPVE, toutes instances représentatives du personnel).

- **dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances consultatives, d'évaluation et de décision**

L'équité et la diversité devront être encouragées dans la composition des instances de décision et consultatives mais aussi dans les jurys d'admission et de diplômes ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (bilans, commissions) et dans l'attribution de missions de coordination.

Aussi, il nous paraît important de veiller à ce que la considération de la parole dans un jury, lors d'un bilan ou dans toutes instances de décision et consultatives soit équitable, et que toute forme de mépris, de dénigrement, d'humiliation, de stigmatisation soit relevée et combattue.

5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations et promouvoir les principes d'une communication non violente pour faire évoluer les comportements

Nous considérons qu'une culture de l'émancipation, tant dans son héritage théorique et politique que dans ses enjeux contemporains, participe pleinement à la prévention de

toutes les formes de discriminations et de toutes les formes d'asymétrie de pouvoir. Cette culture de l'émancipation doit continuer à être diffusée au sein de l'enseignement en valorisant les ressources pédagogiques, intellectuelles qui depuis des décennies développent une culture de l'égalité dans la construction des savoirs, entre autres celles des corpus de Black studies, Cultural studies, Women's studies, études LGBTQ, études féministes et postcoloniales.

L'équipe pédagogique et la bibliothèque d'étude et de recherche s'engagent à développer l'accès à des textes théoriques par une politique documentaire attentive à la production éditoriale sur l'ensemble de ces questions.

La mise en place de modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou sur les mécanismes de discrimination sont nécessaires. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants, aux personnels à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme, le racisme ou encore le paternalisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les discriminations et les formes d'asymétrie de pouvoir et disposer d'outils pour savoir comment réagir lorsqu'elle y est confrontée.

L'établissement s'engage à promouvoir en son sein des rapports entre personnes basés sur la bienveillance, le respect, et la courtoisie ainsi que sur le principe fondamental d'acceptation de la différence considérant que cela est déterminant pour faire évoluer les comportements. Ainsi, la formation à la communication non violente devra concerner l'ensemble de la communauté au même titre que les formations aux premiers secours ou hygiène et sécurité.

6. Promouvoir l'égalité et la transparence dans le déroulement des études, l'accompagnement des carrières et les conditions de travail

L'établissement encourage et aide le déroulement des études des étudiantes et des étudiants ou la carrière des personnels qui ont des obligations notamment familiales, médicales, associatives et économiques.

L'établissement s'engage à prévenir toutes les formes de discrimination concernant l'accès aux ateliers, au prêt des matériels pour les étudiantes et les étudiants, aux stages et aux contrats à durée déterminée.

L'établissement s'engage à développer une culture de la transparence dans ce qui relève des ressources humaines, par exemple concernant les fiches de postes et la répartition des charges de travail et à favoriser la circulation des informations par le biais des outils partagés et de rapports d'activités annuels.

L'établissement s'engage à traiter de manière transparente, et dans un souci d'égalité, les missions professionnelles, les autorisations d'absence, les aménagements d'horaires ainsi que l'accès aux ressources et aux réseaux professionnels accordés aux personnels, de même concernant les conditions de travail, congés, et avantages.

Ont participé au groupe de travail constitué pour l'élaboration de cette charte :

Léna Aboukrat, étudiante

Christelle Alin, responsable du service des publics et responsable de la prévention des discriminations

Alexandre Ansel, étudiant

Florence Benaddi, étudiante

Claire Bernstein, professeure d'anglais

Céline Chazalviel, chargée des éditions et de la librairie

Patrice Lorho, jardinier

Ibrahim Meïté, étudiant

Amel Nafti, directrice des études et de la recherche

Sophie Orlando, professeure de théorie et d'histoire de l'art

Aurore Party, étudiante

Christophe Robert, responsable de la bibliothèque

Anne Séchet, professeure d'installation-sérigraphie

Susanna Shannon, professeure d'édition

Jean-Pierre Simon, directeur

Christian Vialard, professeur de cultures numériques

Glossaire établi par Sophie Orlando

Asymétrie de pouvoir

Absence d'équité dans la relation entre deux personnes. Les termes d'asymétrie de pouvoir font émerger les processus co-constitutifs de la différenciation, tels que le genre, le milieu social, la race, la sexualité. Un rapport de domination peut donc conditionner une relation interpersonnelle ou surdéterminer une catégorie sur une autre.

Afin de refuser les hiérarchisations entre les catégories sociales de différenciation, et donc les asymétries de pouvoir qui en résultent, la pensée intersectionnelle interroge les contenus, l'historicité, les formes de ces catégories d'inégalité ainsi que la nature de leur co-constitution.

Genre

Concept élaboré par le savoir médical au début du XXe siècle afin de désigner ou d'assigner un sexe aux bédés hermaphrodites ou intersexes. Autrement dit, le processus de sexuation médical montre dès le départ l'arbitraire de la désignation et de la définition d'un genre biologique. **Le genre est défini comme une construction sociale et normative.** Ainsi Judith Butler, Eve Kosofsky Sedwick et Teresa de Lauretis ont contribué à la déconstruction des catégories « femme » et « homme » « transgenre » au profit du terme « queer », rempart à l'assignation identitaire. Néanmoins comme le dit Joan W. Scott, le genre est une « catégorie utile d'analyse historique » notamment pour transformer les paradigmes propres aux disciplines universitaires, par exemple dans la constitution d'une histoire des femmes, ou d'une histoire des cultures gays et lesbiennes.

Race

Race est un terme historiquement utilisé pour classer les êtres humains. Construction sociale, politique, économique et symbolique utilisée pour signifier des différences entre les humains (notamment dans les classifications darwinistes),

il a reposé sur des distinctions biologiques, physiologiques, établissant des relations entre pureté et impureté. Pendant le colonialisme, ce terme a permis de forcer une distinction binaire entre des êtres prétendument civilisés et d'autres primitifs. Cet usage dans le champ théorique a contribué à une hiérarchisation des personnes dans la pensée européenne. **Le racisme précède et engendre donc le concept de race.**

Toutefois les pensées antiracistes et anticoloniales se sont emparées de ce terme afin de construire une relation de renversement et d'empuancement de catégories minorisées, comme Frantz Fanon a pu en faire la démonstration.

Race est devenu un terme témoignant de la construction symbolique et sociale de la race, dans notre société dans laquelle les distinctions de race sont toujours portées par les formes de racisme. Comme le dit Maxime Cervulle « sans le recours à cette notion comment rendre compte des modes d'exclusion qu'elle continue d'entraîner dans son sillage ? »

Communication non-violente

Formule généralisée, provenant d'une technique spécifique de communication (CNV) mise au point par Marshall B. Rosenberg, dans le champ de la psychologie. Elle invite à reconsidérer nos manières de nous exprimer et d'écouter, et propose de **maintenir une qualité de dialogue à partir de techniques d'identification de ce qui génère de l'opposition ou au contraire de la fluidité.** Les axes principaux consistent en une clarification de nos besoins et enjeux, de l'expression de demandes claires, d'une identification de l'agressivité d'autrui et du développement d'une écoute empathique.

Cultural studies

Domaine transdisciplinaire fondé à Birmingham au Royaume-Uni dans les années 1960, tout d'abord par Richard Hoggart (Centre for Contemporary Cultural Studies, 1964) qui donne l'impulsion d'une lecture sociologique et philosophique de la dimension culturelle des rapports sociaux dans une société de classes, puis de Stuart Hall ouvrant dans les années 1970 un projet à la fois d'étude scientifique et d'analyse politique de l'imbrication des enjeux de race, de classe et de genre dans la construction des représentations sociales. Cet espace de mise en discussion est de nature virale et engendre une refonte de l'épistémologie et des modalités critiques par le déploiement des Black Cultural Studies, Feminist Cultural Studies, des Queer Studies, Disability Studies, Performance Studies, Visual Studies, etc.

Women's studies et feminist studies, féminisme noir

Issue des luttes militantes des années 1960 et 1970, les études sur les femmes et les études féministes incorporent le cadre académique dans les années 1970 aux États-Unis (San Diego, 1967). Les premières reposent sur l'analyse de la catégorie femme, dont une singularisation et valorisation de l'histoire des femmes, et la seconde se développe à partir d'une méthodologie féministe appliquée à tous les champs de savoir. Cette distinction fondamentale illustre la richesse et la variété de positionnements au sein des féminismes ainsi que l'extrême variété des champs d'application des outils de déconstruction d'un savoir supposément universel, mais en réalité construit autour d'une subjectivité masculine blanche occidentale d'un milieu social confortable.

Les Black feminist studies viennent s'inscrire en correctif à la fois des Black studies indifférentes au genre et des women's studies indifférentes à l'articulation des catégories concernant les femmes noires et métisses. Les féminismes noirs (intersectionnels) de bell hooks, Patricia Hill Collins, Angela Davis, Chandra Talpade Mohanty ou encore Gloria Wekker se construisent à partir d'un féminisme transnational fondé sur la décolonisation des savoirs.

Études LGBT et théories Queer

Les mouvements LGBT sont en premier lieu un mouvement militant dont on peut citer certaines formes récentes dont les manifestations contre les discriminations sexuelles (Stonewall, 1969), la représentativité politique (Harvey Milk en 1977 ou encore la création du Front Homosexuel d'Action Révolutionnaire en 1971), la création d'une culture de groupe, et les luttes de dépénalisation de l'homosexualité, puis dans les luttes contre le VIH-sida, notamment en accompagnement des luttes d'Act Up et les Sœurs de la Perpétuelle Indulgence. Les études LGBT ancrées dans les années 1970 visent à la reconnaissance des cultures LGBT, notamment de l'histoire et des littératures LGBT à partir de l'analyse du rôle des sexualités dans la culture et la politique.

La théorie queer poursuit ce travail dans les années 1990 sous l'impulsion d'une déconstruction des catégories de genre impulsées par Teresa de Lauretis, et Gloria Anzaldúa, Jack Halberstam et relayées puis discutées en France par entre autres par Sam Bourcier, Didier Eribon, Eric Fassin, Françoise Gaspard, et Paul Preciado.

Pensées postcoloniales et pensées décoloniales

Les pensées postcoloniales nées dans les études littéraires anglophones (1980- 1990) ont pour caractéristique de proposer un retour critique sur les idéologies portées par l'Europe colonisatrice dont font partie le progrès, l'universalisme abstrait et la rationalité. En plaçant les conquêtes coloniales au centre d'une pensée de la modernité, elles analysent les formes de domination et d'affabulation dans la construction des récits hégémoniques. Ces pensées prolixes se déploient dans la période postérieure aux indépendances, tandis que la domination occidentale sur les territoires anciennement

colonisés se poursuit par de nouvelles modalités : le néocolonialisme. Le projet initial de ces pensées visent à déconstruire le savoir colonial et prend donc ses sources dans les textes anticoloniaux de Frantz Fanon, Albert Memmi, Aimé Césaire, tout en se servant des outils d'analyse du discours de Michel Foucault et des *French Theory* qui témoignent de la part d'essentialisme et de l'eurocentrisme des représentations et de leur normalisation par l'intermédiaire de la constructions de savoirs. Edward Said, Homi Bhabha et Gayatri Chakravorty Spivak sont les auteurs·trices les plus cités·es travaillant néanmoins sur des champs distincts, respectivement la construction de l'orientalisme, la contestation du binarisme du "soi et de l'autre", la place "du subalterne" dans le contexte de la paysannerie indienne, c'est-à-dire la voix et représentativité citoyenne des personnes jugées et situées dans une infériorité de rang. Développées initialement en Amérique du Sud, la pensée décoloniale -dont font partie Enrique Dussel, Anibal Quijano, et Walter D. Mignolo- analyse les formes de "colonialités du pouvoir", autrement dit l'entrecroisement des phénomènes culturels, économiques et sociaux dans l'avènement de la relation entre savoir et pouvoir à l'époque moderne initiée au XVIe siècle. Ancrée dans le contexte de formation des empires espagnols et portugais du XVIe au XXe, la pensée décoloniale associe une pensée économique de la dépendance à une philosophie de la libération, dont l'un des objectifs est de remettre en cause la racialisation des corps.

Bibliographie succincte :

Bill Ashcroft, Gareth Griffiths et Helen Tiffin (Eds), *Post-colonial Studies, the key concepts*, Routledge, 1998.

Sirma Bilge, Théorisations féministes de l'intersectionnalité, *Diogène*, n°1, 2009, p.70-88.

Maxime Cervulle, *Dans le blanc des yeux*, Amsterdam, 2013.

Maxime Cervulle et Nelly Quemener, *Cultural Studies, Théories et méthodes*, Colin, 2015.

Patricia Hill Collins, *La pensée féministe noire*, Remue-ménage, 2016.

Elsa Dorlin, *Sexe, genre et sexualités*, Puf, 2008.

Frantz Fanon, *Peau noire masque blanc*, Seuil, 1952.

Joan W. Scott, *De l'utilité du genre*, Fayard, 2012.

bell hooks, *Ne suis-je pas une femme ?* Cambourakis, 2015.

Gayle Rubin, *Surveiller et jouir, Anthropologie politique du sexe*, Epel, 2010.

Marie-Claude Smouts, *La situation postcoloniale*, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 2007.

Sophie Orlando, *Art et mondialisation, anthologie de textes de 1950 à nos jours*, Paris, Pompidou, 2013.