

Charte égalité et non dis- crimination esadse 2020-2021

Ecole
supérieure
d'art
et design
Saint-Etienne
◀▶

Cité
du
design
◀▶

Saint-Étienne/
L'expérience design/

SAINT-ÉTIENNE
la métropole

Loire
LE DÉPARTEMENT

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

MINISTÈRE
DE LA CULTURE

Casino
SAINT-ÉTIENNE

SIGVARIS
GROUP

sonapar
SAINT-ÉTIENNE

Weiss
SAINT-ÉTIENNE

SAINT-ÉTIENNE
MUSEUM
SAINT-ÉTIENNE
MUSEUM

SAINT-ÉTIENNE
HORS
CADRE

L'École supérieure d'art et design de Saint-Étienne (Esadse) est un établissement où se mesure, de façon privilégiée, l'égalité des corps, des formes et des pratiques dans le contexte historiquement constitué qui est le sien : la création artistique (art et design).

L'enjeu de la charte Esadse pour l'égalité est de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'encontre des caractéristiques suivantes : genre, apparence physique, origine culturelle et sociale, orientation religieuse, engagement politique ou syndical, orientation sexuelle, handicap, âge.

On entend par discrimination, toute intervention physique ou verbale, ponctuelle ou pérenne, toute pratique individuelle ou organisationnelle visant à atteindre l'identité d'un-e étudiant-e, de fragiliser ses recherches théoriques et pratiques au sein dudit établissement.

Au contraire, l'égalité et la non-discrimination sont à l'œuvre dans les relations, procédures, règlements et événements qui viennent rythmer le quotidien et l'année des différent-e-s acteur-ice-s de l'école. Les interactions entre lesdit-e-s acteur-ice-s, nommément, les étudiant-e-s, les personnels et les intervenant-e-s extérieur-e-s interagissent dans le respect des principes énoncés dans cette charte. Nul-l-e n'est censé-e ignorer cette charte. Les responsabilités individuelles et collectives sont engagées pour affirmer un environnement d'apprentissage et de transmission bienveillant, sensible à toutes les diversités.

L'esprit de cette charte est respecté dans les pratiques, interactions et documents (règlement des études, livret de l'étudiant-e...), et annexé aux contrats passés entre l'Esadse et ses partenaires, prestataires et personnels. Des modifications pourront être apportées si quelqu'un-e en fait la demande, mais devront être justifiées et feront l'objet d'une réunion (composée à minima du/de la responsable des études, d'un-e enseignant-e et d'un-e étudiant-e) puis d'un vote dont chacun-e-s des membres aura une voix équivalente.

la base / les concepts

Les composantes
d'un environnement
d'apprentissage
et de transmission serein

Les acteur·ice·s de l'Esadse reconnaissent que certaines postures, attitudes ou situations sont à stimuler ou proscrire et ce compris dans leurs interactions entre pairs.

À STIMULER

RESPECT

Sentiment qui incite à traiter quelqu'un-e avec égards, considération, sans jugement. À l'Esadse, cela signifie : accompagner, travailler avec quelqu'un-e indépendamment de ses décisions d'orientations, de parcours, de mentions. Respecter les choix, les travaux et la personne, que l'on soit étudiant-e, enseignant-e, responsable des enseignements techniques, personnel administratif, personnel technique, de maintenance et de sécurité.

BIENVEILLANCE

La bienveillance est la disposition d'une volonté qui vise le bien d'autrui. Elle suggère également attention et sollicitude. À l'Esadse, où se revendique la liberté des formes, des corps et des existences, la bienveillance est une disposition individuelle et collective élémentaire, qui garantit à tou·te·s et chacun-e·s de pouvoir vivre et travailler dans des conditions favorables à la progression et à l'épanouissement de son écriture et de sa singularité. Par ailleurs, la bienveillance, à ne pas confondre avec la gentillesse, n'exclue pas l'exigence.

IMPARTIALITÉ

Qualité, caractère de quelqu'un-e qui n'a aucun parti pris ou de ce qui est juste, équitable, objectif. L'impartialité à l'Esadse signifie de se conduire vis-à-vis d'une personne, d'un projet ou d'un travail de manière juste, équitable et objective, mais également de le faire en s'assurant que ce qui dicte cette conduite est compris par toutes les parties concernées. Par exemple, dans le cas d'une évaluation, les critères et les enjeux sont communiqués clairement.

À PROSCRIRE

DISCRIMINATION

Une discrimination désigne l'action et la mise en pratique péjorative de différencier une personne ou un groupe de personnes en vue de la/les traiter différemment.

PATERNALISME / MATERNALISME

Les termes paternalisme/maternalisme désignent des conceptions patriarcales/matriarcales ou fausement paternelles/maternelles et dont fait preuve un-e enseignant-e ou tout autre encadrant-e pour encadrer l'étudiant-e, sous prétexte de le/la protéger. Cette attitude vise à entretenir un rapport de dépendance et de subordination par le biais de valeurs affectives. Psychologiquement, elle consiste à considérer les adultes comme des enfants, les infantiliser pour mieux asseoir son autorité.

HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques dégradent les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques causent des troubles psychiques et potentiellement physiques mettant en danger la santé de la victime. Le harcèlement moral est une technique de destruction de l'autre. Il se caractérise par : confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquente des agressions sur une assez longue durée.

CONSENTEMENT

Le consentement est un acquiescement qui doit d'abord être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Si le consentement a été donné sur la base d'un mensonge, d'une incapacitation définitive ou passagère, sous la contrainte, etc ; le consentement n'est dès lors pas valide. Le consentement n'est jamais acquis, il peut être révoqué à tout moment.

La question du consentement est importante au sein d'une école d'art et de design où l'équipe enseignante engage les étudiant-e-s sur des projets. Le dialogue et un consentement manifeste sont les conditions d'un échange critique de qualité.

ESPACE DE CONFIANCE

Un espace de confiance peut se définir comme un environnement/espace-temps dans lequel chacun-e se sent à l'aise pour s'exprimer et participer pleinement, sans avoir la crainte d'être attaqué-e, tourné-e en ridicule ou de voir son expérience niée. On peut le considérer comme un dispositif d'émancipation.

L'espace de confiance relève à la fois d'une attitude individuelle et d'un principe collectif. Nos corps et nos paroles restent marqués par les attributs de la domination que l'espace de confiance nous invite à déjouer.

Si ces règles ne sont pas partagées, l'espace de confiance ne peut pas exister. C'est donc un espace-temps d'attention, à ce qui est dit et d'où on le dit. Ces règles de langage doivent être explicitées d'une manière ou d'une autre, l'espace de confiance ne pouvant être mis en place qu'avec des personnes qui acceptent ces règles.

L'Esadse facilite la constitution d'espace de confiance, et se reconnaît elle-même comme un espace d'encouragement, qui permet à tou-te-s et chacun-e-s de conscientiser les questions de privilège et d'oppression.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel à l'école est établi dès lors qu'un-e étudiant-e, enseignant-e ou collègue impose à un-e autre élève/enseignant-e/personnel des propos ou des comportements à connotation sexuelle. De fait, ces atteintes sont vécues par la victime comme étant humiliantes, dévalorisantes et abusives.

Le harcèlement sur le lieu des études désigne toute conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, actes, gestes ou écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique d'une personne, mettant en péril ses études ou dégrader l'ambiance de travail.

VIOLENCE SEXUELLE

Tout acte sexuel (attouchements, caresses, pénétration...) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise est **INTERDIT** par la loi et **SANCTIONNÉ** pénalement.

Le viol est un crime. Il est défini par le code pénal comme « 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. »

Les agressions sexuelles autres que le viol sont des délits. Elles sont définies comme « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise ».

ZONE GRISE

En droit, une zone grise correspond à un vide juridique, c'est-à-dire une ambiguïté, une exception ou un cas non-précisé dans une loi. Ce sont les pressions, hésitations et zones de flous qui peuvent entourer une personne et brouiller la validité de son consentement. Ce n'est ni illégal, ni immoral, ça touche tout le monde, on ne sait pas forcément quand on y est confronté, on ne s'en rend pas forcément compte.

Un geste peut être considéré comme intrusif si l'une des personnes n'est pas à l'aise ; cette perception est alors partagée entre les protagonistes (cf. Respect, bienveillance, consentement).

Toute personne a la liberté de se confier à la personne de son choix ; personne ne peut forcer quelqu'un à se livrer.

CONTEXTUALISATION DES CONCEPTS LIÉS AUX SYSTÈMES DE DOMINATION

La manipulation des notions en jeu dans cette charte et dans les tendances de fond à lutter contre les discriminations nécessite de toujours contextualiser la naissance de ces notions, et leur place dans l'histoire des idées. L'ensemble des acteur-ice-s de l'école s'engage à organiser des temps nécessaires à la compréhension de ces concepts (regard masculin, oppression, intersectionnalité, non-binarité, vulnérabilité, allié-e, décolonisation...).

Chacun-e est invité-e à accueillir tous les questionnements, sans qu'aucun système de valeur ne vienne censurer les sujets soulevés. La masculinité est respectée mais n'est pas le modèle par défaut.

PARITÉ

Elle se définit comme un rapport d'égalité entre deux choses ou deux êtres. La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

La parité à l'Esadse signifie de tendre vers la parité dans les jurys de diplômés et de bilans ; dans les équipes ; l'égalité des salaires à travail égal ; l'égalité dans la progression de carrière.

REGARD MASCULIN

Le regard masculin, également appelé vision masculine, désigne le fait que la culture visuelle dominante (magazines, photographie, cinéma, publicité, jeu vidéo, bande dessinée, etc.) imposerait au public d'adopter une perspective d'homme hétérosexuel.

II. les engagements de l'Esadse en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discrim- inations

Une démarche d'accueil et d'ouverture

Les acteur.ice.s de l'Esadse reconnaissent les difficultés d'intégration des personnes ne maîtrisant pas ou peu la langue française, les codes culturels français, le fonctionnement des écoles d'art et/ou en situation de handicap et s'engagent à faciliter autant que faire se peut leur intégration dans l'établissement.

Les nouveaux étudiant.e.s, les étudiants entrant en équivalence et les nouveaux personnels sont accueilli.e.s et présentés à leurs pairs et aux équipes avec lequel-le-s ils/elles seront en interaction à l'école.

Des événements communs sont organisés entre étudiants pour faciliter l'intégration.

L'enseignant.e arrivant est accompagné et présenté.e.s à l'ensemble des acteurs de l'école pendant au moins son 1^{er} mois de présence.

Les problèmes de santé mentale existent (dépression, trouble du sommeil etc.) et sont reconnus et pris en compte par les acteur.ice-s de l'école (voir relais externes spécialisés).

Reconnaissance de la précarité étudiante

Attention, beaucoup d'étudiant.e-s sont dans l'obligation financière de travailler en parallèle de leur scolarité. Cette situation est prise en compte et reconnue comme une nécessaire contrainte portée par l'étudiant.e.

Le/la référent.e de la vie étudiante oriente les étudiant.e.s vers les dispositifs de bourses nationales et vers des dispositifs d'aide exceptionnelle ; à l'initiative

de l'étudiant.e., ces démarches sont réalisées en toute confidentialité et dans le respect de la personne.

L'Esadse s'engage à soutenir les étudiant.e.s devant faire face à des situations délicates ou exceptionnelles.

Parité dans les recrutements enseignant.e-s

L'Esadse s'engage à veiller à l'équilibre des représentations femme-homme dans ses *équipes et au moment des recrutements*, ainsi que dans le choix de ses intervenant.e.s extérieur.e.s.

Déroulement des bilans, commission de diplômabilités et jury de diplôme

- La composition des jurys n'excède pas 5 enseignant.e-s ; la parité est organisée.
- Le jury est impartial, juste et objectif dans son évaluation des travaux.
- Une distance physique convenable est respectée entre l'étudiant.e et l'équipe du jury qui se vouvoient respectivement.
- Les responsables des pôles techniques peuvent être présent.e-s lors des bilans et leur parole est respectée.
- Le jury est neutre malgré ses potentielles affinités avec l'étudiant.e. Les préférences et « chouchous » des enseignant.e-s sont compréhensibles et entendus mais ne doivent pas se faire ressentir.

Diversité des références

Les références artistiques et académiques diversifiées sont étoffées autour des questions *d'étude du genre* et *études culturelles*. Des outils de compréhension des systèmes de domination dans l'histoire de l'art sont mis à disposition. Le contenu des cours est abordé en dehors des carcans du *regard masculin* et les œuvres présentées sont contextualisées.

Écriture inclusive

La présente charte est un texte officiel écrit en écriture inclusive : une écriture dont la « forme » (grammaire, syntaxe, choix de termes) ne discrimine ou n'invisibilise aucune identité de genre. Toutes les formes de rédaction sont utilisées afin de représenter les différents genres et de dépasser la binarité du féminin/masculin :

- Usage du point médian comme tou-te-s
- Usage du point comme tou.te.s
- Usage du tiret comme tou-te-s
- Usage des slashes comme tou/te/s
- Usage des parenthèses comme tou(te)s
- Usage des majuscules comme touTEs
- Usage d'éléments de coordination comme toutes et tous
- Usage du féminin neutre, c'est-à-dire de la forme féminine systématiquement
- Usage de formes hybrides comme iel, iels, ceuxx
- Usage de nouveaux termes dans le but d'appliquer et de soutenir la recherche entypographie inclusive comme de nouvelles glyphes (lettres, ligatures, points médians, éléments de liaisons ou de symbiose)

L'écriture inclusive est utilisée dans les communications de l'établissement (rapports, rapports d'activités, procès-verbaux, CR de réunion...).

Les allié-e-s

Un-e allié-e est une personne qui s'engage contre la violence et l'iniquité sans être directement concernée. Toute personne a la capacité d'être un-e allié-e. À l'Esadse, la parole des personnes qui subissent des situations de violence, de harcèlement ou de discrimination est accueillie. Chaque niveau de l'institution est sollicité pour adopter des mesures propres à garantir les conditions de travail et de vie dans l'établissement les plus justes et les plus sûres pour tou-te-s, à commencer pour les personnes ou les groupes les plus à même de subir les effets de discriminations structurelles. Chacun-e s'engage à réagir lorsque témoin de violences, de discriminations, de harcèlements.

Espace de confiance, d'écoute et relais de confiances

L'Esadse s'engage à faciliter la création d'un espace réservé aux élèves, qui fera office de foyer des *étudiant-e-s*. La programmation de ce lieu est concertée entre *étudiant-e-s* pour offrir des espaces de discussion sur les questions d'égalité et de non-discrimination et permettre des espaces temps reflétant ainsi la diversité des *étudiant-e-s*.

La formation

En tant que lieu d'apprentissage et de transmission, l'Esadse reconnaît la nécessité de former à l'égalité et à la non-discrimination et s'engage à former ses acteur-ice-s sur ces questions (cf : *programme de formation 2020* du Ministère de la Culture). Chaque acteur-ice de l'école est incité-e à participer à ces formations. Par ces formations, les acteur-ice-s de l'école sont parfaitement informé-e-s des sanctions ou suites à donner en cas de problème, et sont en mesure de donner à l'opprimé-e/la victime les relais et numéros des différents services disponibles.

III. les recours

L'Esadse assure la sécurité et l'anonymat d'une personne voulant dénoncer un fait de discrimination ou situation problématique/dangereuse ayant eu lieu en son sein.

Le/la responsable des études et le/la directeur-ice des formations sont les référent-e-s pour l'administration.

Les enseignant-e-s identifient leur-s référent-e-s égalité et non-discrimination.

Les étudiant-e-s sont invités à identifier leurs relais au sein des associations étudiantes ou autres formes d'organisation.

Des réunions régulières sont organisées entre ces référents.

Les personnes voulant reporter un problème sont écouté-e-s, soutenu-e-s et informé-e-s des différentes marches à suivre et se tournent de manière privilégiée vers les référents identifiés. Une information est délivrée en début de chaque année et le contenu de cette charte est rendu public via le Livret de l'étudiant et sur le site internet de l'Esadse

Dans le cas d'une situation à caractère pénal, il est impératif d'informer le-a directeur-ice de l'établissement. Par la suite, le-a directeur-ice pourra s'adresser au/à la procureur-e de la République ou à un-e agent-e de police par voie orale ou postale avec des pièces justificatives (attestations et témoignages). Le-a procureur-e pourra, par la suite, engager des poursuites. Par ailleurs, le-a directeur-ice peut prononcer des mesures pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement. Pour rappel, la loi punit toutes formes de discrimination ainsi que la non-assistance aux personnes agressées (quand on peut le faire sans risque pour soi-même). Il en est de même lors qu'un membre du personnel s'abstient de dénoncer ladite situation ou a une attitude sciemment passive.



Les relais externes spécialisés :

Si vous vous trouvez victime de tels agissements, ou si vous en êtes témoin, des personnes, numéros de téléphone, établissements sont à votre disposition gratuitement. Vous y trouverez une aide pour les démarches à suivre, une écoute, un soutien dans un cadre sécurisé et anonyme. À chaque forme de violence et à chaque besoin correspond un service.

Les étudiant-e-s ont un accès à un-e psychologue s'ils/elles le désirent via les services de la médecine préventive ouverte à tou-t-e-s les étudiant-e-s de l'Esadse.

MÉDECINE PRÉVENTIVE

04 69 66 11 00

UJM, 10 rue de Tréfilerie
42023 Saint-Étienne :

S.O.S HOMOPHOBIE

01.48.06.42.41 de 18h00 à 22h00

Maison du droit et de la justice de Saint-Étienne :
04.77.33.16.22

NON AU HARCÈLEMENT

30 20

LE REFUGE

06 31 59 69 50

SOLIDARITÉ FEMMES

(femmes victimes de violence) : 39 19
(7j/7 du lundi au vendredi 9h00-22h00
et du samedi au dimanche 9h00-18h00)

POINT ÉCOUTE LOIRE PRÉVENTION SUICIDE

04.77.21.05.05 (rdv gratuit et anonyme et aide
psychologique)
9 rue des docteurs Charcots 42000 Saint-Étienne

SIDA INFO SERVICE

0800.840.800

PLANNING FAMILIAL

04 77 25 24 91

S.O.S AMITIÉ (24/24, 7j/7)

04.77.74.52.52

APSITUDES, PSYCHOLOGUES PERMANENCES À SAINT-ÉTIENNE ET ÉCOUTE À DISTANCE

Pour aller plus loin (références bibliographiques)

Cette bibliographie, fruit d'un travail collectif, est destinée à prolonger la charte elle-même, et à proposer une « boîte à outils » pour toutes celles et tous ceux qui souhaitent approfondir le sujet de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Elle n'est pas exhaustive, et pourra être complétée si besoin, avec de nouvelles parutions ou des éclairages nouveaux.

BALDWIN James, *I am not your negro, textes choisis et présentés par Raoul Peck*, 10-18, 2018

Voir aussi :

PECK Raoul, *I am not your negro*, textes de James BALDWIN, 2016 [Film]

BOURDIEU Pierre, *La domination masculine* suivi de *Quelques questions sur le mouvement gay et lesbien*, éditions du Seuil, 2014, collection Points essais

BUTLER Judith, *Le pouvoir des mots : discours de haine et politique du performatif*, Amsterdam, 2017

CESE, *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, rapport, 2014
<https://www.lecese.fr/travaux-publies/combattre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes-des-plus-visibles-aux-plus-insidieuses>

CLASCHES (Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel), *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, guide pratique pour s'informer et se défendre*, 2018 (2^e édition)
<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>

DELPHY Christine, *Classer, dominer, qui sont « les autres » ?*, La Fabrique, 2008

DEVINEAU Sophie, HEDJERASSI Nassira (dir.), *Genre, images et représentations dans les sphères de l'éducation, de la formation et du travail*, Presses universitaires de Rouen et du Havre, 2019

DORLIN Elsa, *Se défendre, une philosophie de la violence*, La Découverte, 2017

DORLIN Elsa (dir.), *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, Presses universitaires de France, 2009

ERIBON Didier, *Retour à Reims*, Flammarion, 2018, collection Champs essais

HERITIER, Françoise, *La différence des sexes explique-t-elle leur inégalité ? : petite conférence*, Bayard, 2010

HERITIER, Françoise *Masculin-Féminin I. La Pensée de la différence*, Odile Jacob, 1996, rééd. 2002

HERITIER, Françoise, *Masculin-Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002

HIRIGOYEN Marie-France, *Le harcèlement moral*, La Découverte, 2008

JACOB Pascal, *Liberté égalité autonomie : handicap, pour en finir avec l'exclusion*, Dunod, 2018

KESLASSY Eric et VÉRON Martine, *Tous égaux ! Sauf... : les discriminations : un état des lieux*, Le Cavalier bleu, 2006

LAUSBERG Sylvie, *Toutes des salopes : injures sexuelles, ce qu'elles disent de nous*, Les éditions du Silo, 2017

MOSCONI Nicole, *Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ?* Les Dossiers des Sciences de l'Éducation, 2001

SALMONA Muriel, *Le harcèlement sexuel*, Presses universitaires de France, 2019, collection Que sais-je ?

SCHWEITZER Louis, avec BLASTIA Rafael, *Les discriminations en France*, Laffont, 2009

SENAC Réjane, *L'égalité sans conditions : osons nous imaginer et être semblables*, Rue de l'échiquier, 2019

WEIL Patrick, *La République et sa diversité. Migrations, intégration, discrimination*, Le Seuil, 2005

Femmes, féminismes

BARD Christine, *Féminismes : 150 ans d'idées reçues*, Le Cavalier bleu, 2020

BEAUVOIR Simone de, *Le deuxième sexe* (2 vol.), éditions Gallimard, 1986, collection Folio (1^{ère} publication 1949)

BELOTTI Elena, *Du côté des petites filles*, éditions des Femmes, 1994

CHOLLET Mona, *Beauté fatale : les nouveaux visages d'une aliénation féminine*, éditions de La Découverte, 2015

CHOLLET Mona, *Sorcières : la puissance invaincue des femmes*, éditions de La Découverte

GOUGES, Olympe de, *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*, Mille et une nuits, 2020 (texte de 1791)

HARAWAY Donna, *Manifeste cyborg et autres essais : sciences, fictions, féminismes*, Exils, 2007

HUSSON Anne-Charlotte & MATHIEU Thomas, *Le féminisme*, Le Lombard, 2016, collection La petite Bédéthèque des savoirs

KOECHLIN Aurore, *La révolution féministe*, Amsterdam, 2019

NCNM (collectif), *Notre corps, nous-mêmes*, Hors d'atteinte, 2020 (1^{ère} édition 1973)

PERROT Michelle, *Mon histoire des femmes*, Seuil, 2008, Collection Points histoire
PERROT Michelle, *La place des femmes, une difficile conquête de l'espace public*, Textuel, 2020

PIPON Colette, *Et on tuera tous les affreux : le féminisme au risque de la misandrie (1970-1980)*, Presses Universitaires de Rennes, 2014

REY-ROBERT Valérie, *La culture du viol à la française*, Libertalia, 2020
REY-ROBERT Valérie, *Le sexisme est une affaire d'hommes*, Libertalia, 2020

RIOT-SARCEY Michèle, *Histoire du féminisme*, éditions de la Découverte, 2008, collection Repères

VERGES Françoise, *Un Féminisme décolonial*, La Fabrique, 2019

WOOLF Virginia, *Une chambre à soi*, UGE, 2012, collection 10-18 (1^{ère} publication 1929)

Questions de genre

BORRILLO Daniel et MECARY Caroline, *L'homophobie*, Presses universitaires de France, 2019, collection Que sais-je ?

BOURCIER Sam, *Queer zones : la trilogie*, Amsterdam, 2018 (textes de 2000 et 2001)

- BUTLER Judith, *Défaire le genre*, Amsterdam, 2017
 BUTLER Judith, *Trouble dans le genre : le féminisme et la subversion de l'identité*, éditions de la Découverte, 2006 (1990 aux Etats-Unis)
- CUSSET François, *Queer Critics*, Presses universitaires de France, 2002
- EBERHARD Mireille, LAUFER Jacquelin, MEURS, Dominique, PIGEYRE Frédérique et SIMON Patrick, *Genre et discriminations*, iXe, 2017
- MURAT Laure, *La loi du genre : une histoire culturelle du « troisième sexe »*, Fayard, 2006
- PRECIADO Paul, *Un appartement sur Uranus : chroniques de la traversée*, Grasset, 2019
- RENNES, Juliette (dir.), *Encyclopédie critique du genre : corps, sexualité, rapports sociaux*, éditions de la Découverte, 2016
- SERANO Julia, *Manifeste d'une femme trans et autres textes*, Cambourakis, 2020
- WITTIG Monique, *La pensée straight*, Amsterdam, 2018 (1^{ère} publication 1992)
- Genre, féminisme et art
- ALFONSI Isabelle, *Pour une esthétique de l'émancipation : construire les lignées d'un art queer*, B42, 2019
- BREY Iris, *Le regard féminin : une révolution à l'écran*, éd. de l'Olivier, 2020
- COTTIGHAM, Laura, *Combien de "sales" féministes faut-il pour changer une ampoule ? antiféminisme et art contemporain*, Tahin Party, 2000
- BURTON Johanna & BELL Natalie (dir.), *Trigger: gender as a tool and a weapon*, New Museum of contemporary art, New York, 2017
- EPSTEIN Rob et FRIEDMAN Jeffrey, *The celluloid closet*, 1995 [film]
- GONNARD Catherine et LEOVICI Elisabeth, *Femmes artistes, artistes femmes : Paris de 1880 à nos jours*, Hazan, 2008
- LORENZ Renate, *Art freak : une théorie queer*, B42, 2018
- MUZZARELLI Federica, *Femmes photographes : émancipation et performance, 1850-1940*, Hazan, 2009
- NOTERIS Emilie, *La fiction réparatrice*, Supernova, 2017
- RECKITT Helena (éd.), *The art of feminism: images that shaped the fight for equality*, Tate publishing, 2019
- Racisme, (dé)colonialisme
- ALI Zahra, *Féminismes islamiques*, La Fabrique, 2012
- BLANCHARD Pascal, BANCEL Nicolas, BOETSCH Gilles, TARAUD Christelle et THOMAS Dominic (dir.) *Sexe, race et colonies : la domination des corps du XV^e siècle à nos jours*, La Découverte, 2018
- BHABHA Homi K., *Les lieux de la culture : une théorie postcoloniale*, Payot, 2007
- CERVILLE Maxime et FREITAS Franck, « Technoracismes », revue *POLI*, n° 10, 2015
 Sommaire : <https://polirevue.wordpress.com/anciens-numeros/numero-10/>
- CÉSAIRE Aimé, *Discours sur le colonialisme*, suivi de *Discours sur la Négritude*, Présence africaine, 2000
 CÉSAIRE Aimé (entretien avec François Vergès), *Nègre je suis, nègre je resterai*, Albin Michel, 2005
- CUKIERMAN, Leïla, DAMBURY Gerty et VERGES Françoise (dir.), *Décolonisons les arts !*, L'Arche, 2018
- DAVIS Angela, *Femmes, race et classe*, éditions des Femmes, 2007, réédition 2020
- DEBRAY, Cécile (dir.), *Le modèle noir : de Géricault à Matisse*, Flammarion/Musée d'Orsay, 2019
- FANON Frantz, *Les Damnés de la terre* (1961), La Découverte, 2004
- GLISSANT Édouard, *Poétique de la relation (Poétique III)*, Gallimard, 1990
- LE FUR Yves, *D'un regard l'autre : histoire des regards européens sur l'Afrique, l'Amérique et l'Océanie*, Musée du Quai Branly et Réunion des musées nationaux, 2006
- HOOKS Belle, *Ne suis-je pas une femme ? : femmes noires et féminisme*, Cambourakis, 2015
- MCEVILLEY Thomas, *L'identité culturelle en crise : art et différences à l'époque postmoderne et postcoloniale*, J. Chambon, 1999
- ORLANDO Sophie (éd.) et GRENIER Catherine (dir.), *Art et mondialisation : anthologie de textes de 1950 à nos jours*, Centre Georges Pompidou, 2013
- PRICE Sally, *Arts primitifs, regards civilisés*, Beaux-arts de Paris, 2012
- SAÏD Edward, *Culture et Impérialisme*, Fayard, 2000
- SPIVAK Gayatri Chakravorty, *Les subalternes peuvent-elles parler ?*, Amsterdam, 2009
- WIEVIORKA Michel, *Le racisme : une introduction*, La Découverte, 2012
- Manifestes
- DESPENTES Virginie, *King Kong théorie*, Grasset, 2006 (Le Livre de poche, 2007)
- LORDRE Aude, *Transformer le silence en paroles et en actes*, disponible en ligne https://infokiosques.net/lire.php?id_article=1051
- LOY Mina, *Manifeste féministe et écrits modernistes*, éditions Nous, 2014 (texte de 1914)
- Queer nation manifesto*, initialement distribué par des personnes marchant aux d'Act Up à la Gay Pride de New York, 1990
 En ligne, en anglais : historyisaweapon.com/defcon1/queernation.html
 En ligne, en français : infokiosques.net/IMG/pdf/queer_nation_manifesto-20p-A5-fil.pdf
- SOLANAS Valérie, *Scum Manifesto*, 1001 nuits, 2005 (texte de 1967)
- À voir aussi :
 ROUSSOPOULOS Carole, avec SEYRIG Delphine, *Scum manifesto*, 1976 [film]
base.centre-simone-de-beauvoir.com/DIAZ-510-150-0-0.html