CHARTE POUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT À SCIENCES PO LYON

PRÉAMBULE

Les valeurs défendues par Sciences Po Lyon impliquent de respecter chaque personne dans sa dignité et de lutter contre toute forme de discrimination.

Sciences Po Lyon s'engage donc, par l'adoption de la présente charte,

- À prévenir et lutter contre **toutes formes de discriminations et de harcèlement** dans l'ensemble des activités de l'établissement ;

- À mettre en œuvre des **conditions de travail égalitaires et non-discriminantes**.

En signant cette charte, les membres de la communauté de Sciences Po Lyon (étudiantes et étudiants, enseignants et enseignantes, personnels BIATSS) s'engagent personnellement à adopter les principes suivants :

- Signaler toute forme de discrimination et de harcèlement qui les toucherait ou toucherait autrui ;

- Assister toute personne qui se trouverait en situation de danger causé par une situation de discrimination ou de harcèlement.

La présente charte n'a pas vocation à se substituer aux textes, notamment statutaires, qui régissent la situation des personnels et des étudiantes et étudiants de Sciences Po Lyon.

Elle rappelle et décline, au regard des missions particulières qui sont celles de Sciences Po Lyon, les principes et normes issus de la Constitution, des articles 20 à 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que de 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. Elle s'inscrit également dans la continuité de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, adoptée le 17 décembre 2013, et de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche du 29 janvier 2013.

Titre 1. Définitions

Article 1. Les discriminations

En application des dispositions de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008, les discriminations sont définies comme suit :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Article 2. Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible~~s~~ de porter atteinte aux droits de la personne et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, et de compromettre son avenir professionnel » (article 222-33-2 et suivants du code pénal).

Article 3. Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

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

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers (article 222-33 du code pénal).

Titre 2. Moyens d'action

Pour lutter contre les discriminations et le harcèlement, Sciences Po Lyon se dote des moyens suivants :

Article 4. Les enquêtes

Sciences Po Lyon réalise régulièrement des enquêtes destinées à une meilleure connaissance des situations de discriminations et de harcèlement en son sein.

Les enquêtes sont réalisées par la cellule « Égalités ». Elle se charge de construire le questionnaire et d'exploiter les résultats.

Les résultats en sont diffusés à l'ensemble de la communauté et donnent lieu à des recommandations suivies d'évaluations.

Article 5. L'organisation

Dans l'organisation de la scolarité, dans la gestion des personnels et dans sa gouvernance, Sciences Po Lyon veille à empêcher toute forme de discrimination et de harcèlement.

Article 6. Les actions de formation

Sciences Po Lyon met en place des actions de formation sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement à destination de la communauté étudiante comme des personnels. L'établissement informe en outre régulièrement les étudiantes et les étudiants comme les personnels sur leurs droits. Il s'assure notamment de la publicisation et de la signature de la présente charte par l'ensemble de la communauté de Sciences Po Lyon ainsi que par celles et ceux qui seraient amenés à y intervenir.

Article 7. La communication

Sciences Po Lyon adopte une communication interne et externe non discriminante et non stéréotypée. L'établissement se montre vigilant vis-à-vis de la communication adoptée par les associations étudiantes et du personnel. Si des manquements à la présente charte sont constatés dans la communication d'une association, Sciences Po Lyon se réserve le droit de ne pas renouveler les subventions accordées et/ou mettre un terme à la domiciliation de l'association.

Titre 3. Application de la présente charte

Article 8. Cellule « Égalités »

Sciences Po Lyon met en place une cellule « Égalités » (article L.712-2 alinéa 10 du code de l'éducation) chargée de :

1) promouvoir des enquêtes annuelles sur les discriminations et le harcèlement à Sciences Po Lyon,

2) promouvoir des actions de prévention à destination de l'ensemble de la communauté de Sciences Po Lyon,

3) produire des recommandations à destination de la Direction de l'établissement,

4) évaluer les suites données aux recommandations précédemment formulées.

Elle se compose :

- de deux représentantes ou représentants des étudiantes et des étudiants
- d'un ou une représentant ou représentante du personnel BIATSS
- d'un ou une représentant ou représentante du personnel enseignant
- et du ou de la responsable « Égalités » de l'établissement.

Les représentants et représentantes des étudiants, étudiantes et des personnels de la cellule « Égalités » sont choisis parmi les représentants et représentantes élus au conseil d'administration de l'IEP. Ils et elles sont désignés, pour chaque collège, par leurs pairs.

La durée du mandat des membres de la cellule « Égalités » est identique à celle du mandat des représentants du conseil d'administration. Il est procédé au renouvellement des membres de la cellule « Égalités » après chaque élection des représentants des enseignants, des personnels BIATSS et des étudiants au conseil d'administration.

La cellule « Égalités » produit un rapport annuel sur ses activités. Ce rapport sera présenté aux instances de l'IEP de Lyon et à l'ensemble de la communauté.

Article 9. Le ou la responsable « Égalités »

Le directeur ou la directrice de Sciences Po Lyon nomme pour une durée de trois ans un ou une responsable « Égalités », dont la mission est de veiller au respect de la mise en œuvre de la présente charte, en lien avec la cellule « Égalités ».

Toute personne membre de la communauté de Sciences Po Lyon peut en outre le ou la saisir, qu'elle s'estime victime ou témoin de discrimination ou de harcèlement. La confidentialité lui est garantie dans les limites fixées par la loi.

Le ou la responsable « Égalités » peut alors à son tour saisir le directeur ou la directrice de Sciences Po Lyon si les faits qui lui sont rapportés relèvent de la section disciplinaire de l'établissement.

Le ou la responsable « Égalités » peut informer la personne des suites judiciaires possibles et l'inviter à se rapprocher des instances compétentes pour traiter une telle demande.

Elle ou il présente le rapport annuel prévu à l'article 8 devant le conseil d'administration et les instances de l'IEP.