

Charte pour l'Égalité, contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Avis du comité technique du 17 juin 2021

Avis du conseil des études et de la vie étudiante du 28 juin 2021

Vote du conseil d'administration du 6 juillet 2021

Sciences Po Grenoble, les personnels de l'établissement, les associations étudiantes agréées « Sciences Po Grenoble-UGA » et les élus étudiants et élues étudiantes ont souhaité s'engager dans une démarche conjointe d'élaboration d'une Charte pour l'Égalité, contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Cette dernière pose des jalons nécessaires au bien-être et à l'épanouissement chacune et chacun au sein de Sciences Po Grenoble. Cette charte a été conçue dans un souci de donner à chacune et chacun les moyens d'obtenir l'égalité à laquelle il ou elle a droit.

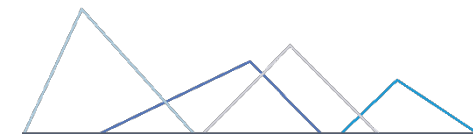
Cette charte s'applique à toutes et tous les usagers de Sciences Po Grenoble-UGA (associations agréées et invitées, équipes sportives et étudiantes) ainsi qu'aux personnels. Il est essentiel que le cadre pédagogique, la recherche ainsi que la vie étudiante et associative de Sciences Po Grenoble-UGA reflètent cette volonté partagée d'aboutir à davantage d'égalité et de respect.

La présente charte n'a pas vocation à se substituer aux textes statutaires notamment rappelés en partie en fin de document, qui régissent la situation des agentes et agents de service public exerçant au sein de Sciences Po Grenoble-UGA et définissent leurs obligations déontologiques.

Elle s'applique, également, sans contradiction avec les textes régissant la situation des usagères et usagers de Sciences Po Grenoble-UGA, notamment, ceux relatifs à la scolarité des étudiantes et étudiants.

Elle rappelle et décline, au regard des missions particulières qui sont celles de Sciences Po Grenoble, les principes et normes, notamment, issus de la Constitution, du Chapitre III 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.

La charte institue, en outre, une Déléguée ou un Délégué à l'égalité, contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles (ecoute.discrimination@iepg.fr) extérieure ou extérieur à Sciences Po Grenoble-UGA (article 8). Cette personne participe, aux côtés de l'administration de l'Institut et de sa direction, à la mise en œuvre de la présente charte.



Article 1 - Rappels à la loi : En application des dispositions de l'article 1er 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, 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 ».

Par ailleurs, en vertu de l'article 225-16-1 du code pénal, « *Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende.* ».

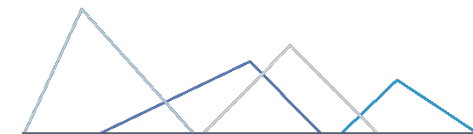
Article 2 : En vertu des textes législatifs rappelés notamment à l'article 1, toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un motif visé à cet article, tout harcèlement et toutes violences sexistes et sexuelles, sont interdites à Sciences Po Grenoble-UGA. Il est plus largement rappelé que tous propos et acte à caractère discriminatoire, de harcèlement ou de violence sexiste et sexuelle, tenus par des usagers, usagers ou des personnels de l'établissement, sont prohibés en tant qu'ils ont un impact sur la vie des étudiantes, étudiants ou personnels de l'Institut, ou bien sur la vie ou la réputation de l'établissement.

Article 3 : Aucune mesure concernant, notamment, la carrière d'une agente, un agent ou une collaboratrice ou un collaborateur de Sciences Po Grenoble-UGA, ou la scolarité d'une étudiante ou un étudiant, ne peut être prise au motif que cette personne a, de bonne foi, accompagné, relaté ou témoigné de faits constitutifs d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de sa scolarité.

Article 4 : Les questions relatives à la lutte contre les discriminations sont prises en compte dans le fonctionnement de Sciences Po Grenoble-UGA, en particulier pour l'organisation de la scolarité des étudiantes et étudiants et de la carrière du personnel, conformément aux textes en vigueur et énoncés, en partie, en fin de document.

La direction de Sciences Po Grenoble-UGA veille à ce que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles, et les corrige, le cas échéant, dès leur signalement.

Sciences Po Grenoble-UGA s'engage à mettre en place et à accompagner des actions pédagogiques de formation et de prévention sur les principes et les enjeux de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexiste et les violences sexuelles, à destination de son personnel, de ses étudiantes et étudiants, des associations agréées, des équipes sportives ou toute autre structure émanant des étudiantes et étudiants ou des personnels.



Sciences Po Grenoble-UGA s'engage à communiquer sur les dispositifs d'accompagnement et de saisine internes et externes à l'IEP destinés aux personnes s'estimant victime de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste et sexuelle.

Article 5 : Les associations étudiantes agréées « Sciences Po Grenoble-UGA » et invitées, ainsi que les équipes sportives de l'établissement s'engagent au respect de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Elles prévoient des actions de prévention et agissent pour les mettre en œuvre.

Elles proscrivent tout élément discriminant, stéréotypé ou qui constitue une forme de violence sexiste et sexuelle dans leurs propres actions et fonctionnement, internes ou externes, ainsi que dans leur communication, y compris sur les réseaux sociaux.

Les bureaux des associations et les capitaines des équipes sportives se tiennent pour responsables de toute communication publique.

Article 6 : La direction de Sciences Po Grenoble-UGA veille à l'exemplarité de la communication de l'institution, tant interne qu'externe.

Elle adapte ses outils de communication afin de les rendre, le cas échéant, non discriminants, non stéréotypés et de bannir toute forme de violence sexiste ou sexuelle.

A ce titre, elle veille, dans la mesure du possible, à s'inspirer des recommandations pour une communication non-discriminante et sans stéréotype, telles que celle du guide pratique élaboré par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes « *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* ».

Article 7 : Chaque actrice et acteur de la communauté universitaire de Sciences Po Grenoble-UGA, sous la responsabilité duquel les événements qui suivent sont placés, veille, lors des manifestations institutionnelles, académiques, événementielles, associatives, festives et sportives, etc..., organisées au sein de l'Institut ou à l'extérieur de celui-ci, au respect de toutes et tous.

Il prend toute mesure pour prévenir et lutter contre les activités et comportements discriminants, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

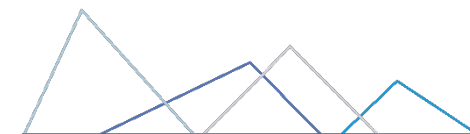
Article 8 : La Déléguée ou le délégué à l'égalité, la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes sexuelles (ecoute.discrimination@iepg.fr) est une personnalité extérieure à l'établissement, présentant toutes les garanties d'impartialité et d'indépendance, nommée par la directrice ou le directeur de Sciences Po Grenoble-UGA après avis du conseil d'administration.

Le mandat de la déléguée ou du délégué est de trois ans, renouvelable. Il ne peut être mis fin à ses fonctions, par la directrice ou le directeur de Sciences Po Grenoble, qu'en cas d'empêchement ou de faute grave et après avis du conseil d'administration de l'Institut.

Article 9 : La déléguée ou le délégué à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles peut être saisi(e) selon la procédure de saisine de l'IEP par toute personne concernée par la présente charte selon les critères de l'article 2. Ces personnes sont concernées dès lors qu'elles :

- s'estiment victime d'une discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles,
- s'estiment témoin de faits de discrimination ou de propos discriminatoires, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles,
- s'interrogent sur les modalités d'application et de respect de la charte.

Article 10 : La déléguée ou le délégué à l'égalité, à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur ou auteure d'un signalement, de la victime et de la mise ou du mis en cause. Les éléments de nature à identifier l'auteure, auteur ou de la personne s'estimant victime d'un signalement ne peuvent être divulgués au directeur ou à la directrice de l'établissement qu'avec leur consentements respectifs.



Article 11 : La déléguée ou le délégué à l'égalité, à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles est chargé(e) d'écouter, informer et orienter au mieux la personne qui la ou le sollicite, notamment en lui prodiguant des conseils sur les issues possibles dans le cadre du traitement de la situation présentée, tout en respectant sa volonté.

Article 12 : La déléguée ou le délégué à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles peut:

- mettre en œuvre, avec le consentement préalable de la victime, toute mesure d'investigation, notamment entendre les personnes impliquées et les témoins, avec leurs consentements,
- se faire communiquer par les services de Sciences Po Grenoble-UGA tout document qui n'est pas couvert par un secret protégé par la loi dans un délai raisonnable,
- demander à se faire communiquer des documents par des structures rattachées à l'IEP,
- prendre en compte tout autre document qui lui aurait été communiqué.

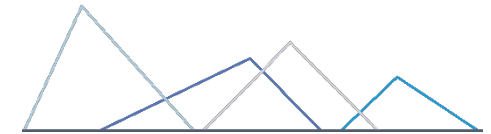
Article 13 : La déléguée ou le délégué à l'égalité, à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles peut proposer de mettre en œuvre une procédure de médiation, avec le consentement des parties, qu'elle ou il conduit.

Article 14 : En cas de suspicion ou de faits de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, et avec le consentement préalable de la personne s'estimant victime, la déléguée ou le délégué à l'égalité, à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles peut saisir la directrice ou le directeur de Sciences Po Grenoble-UGA afin qu'elle ou il décide de l'opportunité des actions à engager contre les auteures ou auteurs présumé.e.s de cette discrimination, de ce harcèlement, ou de ces violences sexistes et sexuelles : procédure disciplinaire dans les conditions fixées par le code de l'éducation, retrait de l'agrément de l'association concernée suivant les règles prévues à cet effet...

Le directeur ou la directrice de Sciences Po Grenoble-UGA peut mettre également en place des mesures conservatoires à l'égard de la personne qui s'estime victime, de témoins, de l'auteur ou auteure du signalement ou lanceur ou lanceuse d'alerte. La directrice ou le directeur de Sciences Po Grenoble-UGA tiendra informé(e) la déléguée ou le délégué à l'égalité à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, ainsi que la personne s'estimant victime et l'auteur ou auteur présumé des suites données aux saisines qu'elle ou il a formulées.

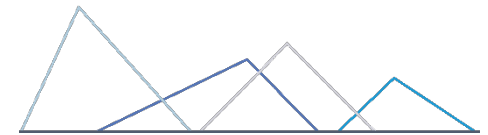
Article 15 : La déléguée ou le délégué à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles établira, annuellement, à l'attention du conseil d'administration un rapport présentant le bilan de l'année écoulée en matière d'égalité et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles : il ou elle pourra éventuellement formuler des recommandations.

Article 16 : La présente charte entre en vigueur dans les conditions de l'article 25 du décret n°89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux Instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif associés à une université ou à une communauté d'universités et établissements et est opposable à tous à compter de son affichage sur le site internet de Sciences Po Grenoble-UGA.



Textes de référence :

- Article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958,
- La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme,
- Articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,
- Directive 2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail,
- Code pénal, notamment ses articles 222-7, 222-22, 222-333, 225-1 et suivants 225-16-1 et R 624-4
- Code de l'éducation, notamment l'article 952-8,
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,
- 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,
- Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique,
- Loi n°2012-357 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel,
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (rénovation de la procédure disciplinaire afin de mieux garantir l'impartialité des juridictions),
- Décret n°89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif associés à une université ou à une communauté d'universités et établissement
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique,
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
- Circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 rappelant les engagements gouvernementaux,
- Circulaire du 7 août 2012 relative à la loi sur le harcèlement sexuel
- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, adoptée le 17 décembre 2013,
- Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche du 29 janvier 2013,
- Guide de la prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2017,
- Kit pour agir contre le sexisme « Trois outils pour le monde du travail », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016,
- Feuille de route 2017 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- Lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (20 décembre 2016) ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, CPU, Conférence des grandes écoles et Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs,
- Règlement intérieur de l'IEP de Grenoble du 13 mars 2018.



Liens utiles :

- Le site stop-violences-femmes.gouv.fr,
- Le site stop-harcelement-sexuel.gouv.fr,
- Le site du [Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur \(Clasches\)](#),
- Le **3919**, un numéro de téléphone gratuit et spécialisé, qui garantit votre anonymat,
- Le [08VICTIMES](#), un numéro unique pour toutes les victimes, quel que soit le type d'agression ou de préjudice.