

## Charte pour l'Égalité et contre les Discriminations

*Avis du comité technique du 24 avril 2018  
Avis du conseil des études et de la vie étudiante du 14 mai 2018  
Vote du conseil d'administration du 31 mai 2018*

Sciences Po Grenoble, les personnels de l'établissement, les associations étudiantes agréées « Sciences Po Grenoble » et les élus étudiants ont souhaité s'engager dans une démarche conjointe d'élaboration d'une Charte pour l'Égalité et contre les Discriminations.

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

Cette charte s'applique à tous les usagers de Sciences Po Grenoble (associations agréées et invitées, équipes sportives et étudiants) ainsi qu'aux personnels de l'Institut. Il est essentiel que la vie étudiante et associative de Sciences Po Grenoble reflète 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 agents de service public exerçant au sein de Sciences Po Grenoble et définissent leurs obligations déontologiques.

Elle s'applique, également, sans contradiction des textes régissant la situation des usagers de Sciences Po Grenoble, notamment, ceux relatifs à la scolarité des 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, un(e) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations ([ecoute.discrimination@iepg.fr](mailto:ecoute.discrimination@iepg.fr)) extérieur(e) à Sciences Po Grenoble (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 1<sup>er</sup> 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 est interdite à Sciences Po Grenoble.

Il est, plus largement, rappelé que tout propos et acte à caractère discriminatoire sont prohibés au sein de Sciences Po Grenoble.

**Article 3 :** Aucune mesure concernant, notamment, la carrière d'un agent ou collaborateur de Sciences Po Grenoble, ou la scolarité d'un étudiant, ne peut être prise au motif que cette personne a, de bonne foi, relaté ou témoigné de faits constitutifs d'une situation de discrimination 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, en particulier pour

l'organisation de la scolarité des 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 veille à ce que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination et les corrige, le cas échéant, dès leur signalement.

Sciences Po Grenoble s'engage à mettre en place des actions pédagogiques sur les principes et les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, notamment à travers la formation et l'accompagnement des associations, équipes sportives, ou autre structure émanant des étudiants, ou des personnels.

**Article 5 :** Les associations étudiantes agréées « Sciences Po Grenoble » et invitées ainsi que les équipes sportives de l'établissement s'engagent au respect de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, et agissent pour les mettre en œuvre.

Elles proscrivent tout élément discriminant, sexiste ou stéréotypé dans leurs propres actions de 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 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 sexistes et non stéréotypés. A ce titre, elle veille, dans la mesure du possible, à s'inspirer des recommandations 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 acteur de la communauté universitaire de Sciences Po Grenoble, 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 tous.

Il prend toute mesure pour prévenir et empêcher les activités et comportements discriminants.

Il est, donc, responsable de ces manifestations et de toutes les conséquences en découlant, sans confusion possible avec Sciences Po Grenoble.

**Article 8 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations ([ecoute.discrimination@iepg.fr](mailto:ecoute.discrimination@iepg.fr)) est une personnalité extérieure à l'établissement, présentant toutes les garanties d'impartialité et d'indépendance, nommée par le (la) directeur(trice) de Sciences Po Grenoble après avis du conseil d'administration.

Le mandat du (de la) Délégué(e) est de trois ans, renouvelable.

Il ne peut être mis fin à ses fonctions, par le (la) directeur(trice) 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 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations peut être saisi(e) par tous les acteurs de Sciences Po Grenoble (personnel et usager) :

- s'estimant victime d'une discrimination,
- s'estimant témoin de faits de discrimination ou de propos discriminatoires,
- s'interrogeant sur les modalités d'application et de respect de la charte.

**Article 10 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur d'un signalement. Les éléments de nature à identifier l'auteur d'un signalement ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement.

**Article 11 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations est chargé(e) d'écouter, informer et orienter au mieux la personne qui le (la) sollicite, notamment en lui prodiguant des conseils sur les issues possibles dans le cadre du traitement de la situation présentée.

**Article 12 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations peut mettre en œuvre toute mesure d'investigation, notamment entendre les

personnes impliquées et les témoins, avec leurs consentements, et se faire communiquer, par les services de Sciences Po Grenoble, tout document qui n'est pas couvert par un secret protégé par la loi.

**Article 13 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations peut proposer de mettre en œuvre une procédure de médiation, avec le consentement des parties, qu'il (elle) conduit.

**Article 14 :** En cas de suspicion de discrimination, le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations peut saisir le (la) directeur(trice) de Sciences Po Grenoble afin que celui-ci (celle-ci) puisse, éventuellement, engager toute action contre les auteurs présumés de cette discrimination : 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 (la) directeur(trice) de Sciences Po Grenoble tiendra informé(e) le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations des suites données aux saisines qu'il (elle) a formulées.

**Article 15 :** Le (la) Délégué(e) à l'égalité et à la lutte contre les discriminations 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 ainsi qu'éventuellement 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.

Textes de référence :

- Article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958,
- Articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- 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,*

- *Article 14 de la convention européenne des droits de l'homme,*
- *Code de l'éducation, notamment ses articles L121-1 et L123-2,*
- *Code pénal, notamment ses articles 225-1 et suivants,*
- *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),*
- *Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel,*
- *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°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°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°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,*
- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,*
- *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'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,*

- *Circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 rappelant les engagements gouvernementaux,*
- *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 d'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'Education 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](http://stop-violences-femmes.gouv.fr),
- Le site [stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr](http://stop-harcèlement-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.