

Charte égalité de genre

Préambule	2
Politique générale de l'Établissement	2
Etudiantes et étudiants	3
Membre du personnel	4
Enseignements et recherche	5
Référent.e, correspondant.e.s et commission égalité	6
Mesures	8
Annexe 1	9
Définitions juridiques	9
Discrimination	9
Harcèlement sexuel	10
Viol	11
Agression sexuelle	11
Harcèlement moral	11

Préambule

Cette charte sur l'égalité de genre traduit la volonté de Sciences Po Lille de lutter contre des stéréotypes, d'aider celles et ceux qui pourraient en souffrir, de prévenir les comportements, les actes, les paroles et les écrits dévalorisants, déplacés voire dangereux. Cette charte promeut l'égalité au-delà des différences, dans le respect de la diversité.

Cette charte est le résultat de discussions, de négociations, de découvertes, qui ont rassemblé un groupe de travail associant des étudiantes et des étudiants, des membres du corps enseignant et des équipes administratives.

Cette charte engage toute l'école.

Elle a été pensée pour son application, elle a été adaptée aux circonstances, aux rythmes et aux rites de Sciences Po Lille qui doit s'en saisir comme une chance de défendre l'un des enjeux les plus fondamentaux de notre époque.

L'établissement s'engage à :

Politique générale de l'Établissement

- donner les moyens nécessaires à l'application de cette charte.
- Publiciser la charte à tous les niveaux de l'établissement (auprès des étudiants et étudiantes, des enseignants et enseignantes, des membres de l'administration, du personnel, des associations), informer les étudiants et étudiantes sur les différents dispositifs de la Charte, et notamment sur les personnes à contacter dans et hors établissement en cas de propos actes discriminatoires et/ou violents.
- Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité de genre. Il s'engage également à veiller au respect mutuel et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations (définies aux articles 225-1, 225-1-1 et 225-2 du Code pénal et article L. 1132-1 du Code du Travail)
- Utiliser l'écriture inclusive dans tous les documents administratifs ainsi que dans la communication interne et externe de Sciences Po Lille, conformément aux incitations du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Publier annuellement sur le site internet un état des lieux statistique genré sur tous les aspects de la vie de l'établissement (RH, instances décisionnelles, scolarité, vie associative et étudiante et diplômées) et organiser la discussion sur ces données.
- Favoriser la prise en compte des identités de genre multiple.
- Nommer un.e référent.e Egalité, identifié.e au sein de l'établissement, qui sera chargé.e de la mise en œuvre de la charte.
- Définir la mission du ou de la référent.e égalité dans une lettre de mission et lui donner les moyens de mettre en œuvre la politique définie, qui donnera lieu à une évaluation annuelle.

- Créer une instance composée d'enseignant.e.s, d'agent.e.s administratifs et administratives ainsi que d'étudiant.e.s chargée de mettre en œuvre la présente charte en collaboration avec la ou le référent.e égalité.
- Organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien à destination des personnels que des enseignantes, enseignants, étudiantes et étudiants.
- Dénoncer les actes et propos discriminatoires auprès des instances compétentes. A accompagner les victimes et à prendre toutes mesures et sanctions nécessaires auprès des auteurs.eures.

La politique générale de l'établissement en matière d'égalité donnera lieu à une évaluation lors de l'examen du projet de contrat quinquennal.

Étudiantes et étudiants

- Intégrer progressivement la production de données par genre dans les enquêtes et bilans concernant l'inscription, les conditions d'études, la réussite, la vie associative et l'insertion professionnelle dans les différentes formations.
- Diffuser aux étudiant.e.s des informations sur les droits des victimes d'actes et propos discriminatoires, notamment sexistes, sexuelles et/ou LGBTphobes et l'aide que ces dernières peuvent recevoir. Ces informations doivent en particulier être délivrées durant les temps forts de la scolarité des étudiant.e.s, tels que le SAS de rentrée pour les nouvelles et nouveaux entrant.e.s, ou encore en amont de tout départ en mobilité internationale, en apprentissage et/ou stage.
- Veiller au bon déroulement du processus d'intégration en portant une vive attention à ce moment clé de la vie étudiante où les risques de discriminations, harcèlements et violences sont plus prononcés.
- Veiller à ne pas pénaliser le déroulement des études des étudiants.e.s en raison d'obligations ou ruptures familiales. Favoriser un accès aux crèches sur le site lillois, la possibilité d'avoir un emploi du temps aménagé, une tolérance élargie pour les absences et toutes autres mesures nécessaires. Permettre une prise en charge rapide ou une redirection vers les structures dédiées en cas de rupture familiale.
- Assurer l'accompagnement des victimes de propos et actes sexistes ainsi que de harcèlement et de violences sexistes, sexuelles, LGBTphobes, racistes, avec des partenaires extérieurs si nécessaire. Mettre en place les formations et sensibilisations pour que l'accompagnement soit effectif et réel.
- Proposer chaque année des formations et des supports aux responsables associatifs et associatives étudiant.e.s sur les questions d'égalité femmes-hommes (partage des tâches et de la parole au sein de l'association, sur la communication, l'organisation

d'événements ..., ainsi qu'un document récapitulatif sur ces différents éléments) et de lutter contre les discriminations.

- Former les enseignant.e.s et des membres de l'administration sur les questions de transidentité, et la possibilité de mise en place de suivi ou de médiation en cas de problème rencontré par l'étudiant.e avec des enseignants ou enseignantes.
- Favoriser la représentation des femmes aux postes de responsabilité dans les associations.
- Garantir l'accès aux toilettes quel que soit le genre de l'étudiant.e par un système de toilettes neutres à chaque étage.
- Autoriser le changement de prénom sur tous les documents internes (listes d'appels, adresse mail, trombinoscope, formulaires internes...) sur simple demande à la direction de la scolarité ou aux référents et référentes égalité. S'assurer que les modalités du changement de prénom restent strictement confidentielles et évitent l'outing, et que l'administration traite de façon strictement confidentielle la mention de sexe et le prénom de naissance de l'étudiant.e. En cas de changement de prénom, enseignant.e.s, étudiant.e.s et membres du personnel ne doivent utiliser à l'oral et à l'écrit que le prénom et les pronoms choisis par l'étudiant.e.
- Respecter l'article 14 de la circulaire 2014-0018 du 23 octobre 2014 relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'Etat par les établissements d'enseignement supérieur.

Membres du personnel

- Favoriser la mixité à tous les niveaux d'emplois.
- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et promouvoir la parité notamment dans les candidatures présentées au CA.
- Viser à respecter un principe d'alternance femmes-hommes dans la désignation des président.e.s de comités de recrutement des enseignant.e.s chercheur.euse.s
- Encourager les personnels de toutes catégories, et notamment les responsables de scolarité, à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité de genre.
- Informer les personnels concernés, ainsi que les directions de l'école et services des droits et devoirs de chacun.e en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel.

- Favoriser la prise de congé paternité et d'accueil de l'enfant pour les hommes. Ce qui se traduit, pour les enseignants chercheurs, par une décharge de 12 H eq TD qui correspondra au congé paternité lors de la naissance d'un enfant.
- Favoriser le retour de congé maternité pour les femmes : remplacer les femmes durant leur congé dans les postes administratifs, d'ingénieurs et techniciens. Pour les enseignantes chercheuses accorder 50% de décharge d'enseignement pour un congé maternité de 16 semaines, 100% pour un congé au-delà de 16 semaines.
- Informer les futurs parents sur le congé parental d'éducation.
- Assurer une égalité de traitement lors des promotions notamment pour les personnes à temps partiel et à temps plein.
- Veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de (maternité, paternité, famille monoparentale, enfant(s) en situation de handicap, situation familiale, situation d'aidante...) et notamment prendre en compte les conséquences de la maternité pour le déroulement des carrières des enseignantes-chercheuses.
- Diffuser largement aux personnels, aux directions de l'école et services, les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.
- Former le personnel de Sciences Po Lille à écouter et diriger les victimes vers les structures compétentes et former également sur les devoirs d'alerte ainsi que sur les questions de transidentité, sexisme, LGBTphobies et toutes discriminations liées au genre, handicap, position sociale ou économique, ethnicité...

Enseignement et recherche

- Encourager la recherche, les études et les enseignements sur le genre, le féminisme, la sexualité, le racisme et toutes les discriminations à Sciences Po Lille.
- Développer au sein du cursus des étudiants et étudiantes des enseignements intégrant une dimension de genre et d'égalité entre les sexes d'une part, et qui portent spécifiquement sur les études de genre, études féministes et/ou études sur la sexualité d'autre part, sans limiter ceux-ci aux cours optionnels.
- Améliorer la participation et la représentation des femmes aux projets et programmes de recherche. Tendre vers la parité lors des manifestations scientifiques organisées à Sciences Po Lille (panels de conférences, journées d'étude, colloques...).
- Mettre à disposition des personnels et des étudiant.e.s des sources documentaires variées et à jour sur les questions de genre et d'égalité entre les sexes, maintenir

une politique d'acquisition pluridisciplinaire et travailler à la valorisation et la visibilité de ces collections.

Référent.e, correspondant.e.s et commission Egalité

- Nommer un.e référent.e égalité, identifié.e au sein de l'établissement, qui sera chargé.e de la mise en œuvre de la charte.
- Le ou la référent.e égalité animera une commission composée de correspondant.e.s agent.e.s administratifs et administratives, étudiant.e.s et enseignant.e.s :
 - Huit correspondant.e.s administratifs et administratives au maximum, un.e correspondant.e par service administratif dans la mesure du possible.
 - Quatre correspondant.e.s parmi les étudiant.e.s, un.e par promotion (1,2,4 et 5ème année) dans la mesure du possible.
 - Deux correspondant.e.s enseignant.e.s.
- Les correspondant.e.s administratifs et administratives sont nommé.e.s par les responsables des services, sur la base du volontariat pour une durée d'un an renouvelable.
- Les correspondant.e.s étudiant.e.s et enseignant.e.s sont élu.e.s par leurs pairs pour une durée de un an.
- Le ou la référent.e organise chaque année des élections par voie électronique pour l'élection des correspondant.e.s étudiant.e.s et enseignant.e.s.
- La commission égalité élabore un plan d'action annuel pour mettre en œuvre la charte. Le plan d'action est présenté en Codir et voté en CA de Sciences Po Lille. La commission égalité est réunie par le ou la référent.e égalité.
- Le ou la référent.e ainsi que les correspondant.e.s égalité ont pour mission de s'assurer du soutien aux victimes, de la circulation de l'information, du respect de la Charte, de la mise en œuvre du plan d'action au cours de l'année, de mettre en place et de participer à des événements.
- L'engagement des correspondant.e.s étudiant.e.s est valorisé et officialisé par une attestation, qui rend compte de leur mission effectuée durant un an au sein de l'établissement.

- Le ou la référent.e et les correspondant.e.s devront être formé.e.s à la prise en charge du harcèlement dans l'enseignement supérieur et des violences sexistes et/ou sexuelles, aux questions de genre et d'orientation sexuelle dans leurs aspects psychologiques et juridiques.

- Le ou la référent.e égalité est l'interlocuteur ou l'interlocutrice de la direction de l'établissement, afin de contribuer à une mise en place effective de la Charte. En lien avec les correspondant.e.s et l'ensemble des services et des directions de l'école il ou elle s'assure :
 - du soutien aux victimes de violences sexistes et/ou sexuelles, racistes, LGBTphobes.
 - de la diffusion des informations sur les droits des victimes de harcèlement et/ou de violences sexistes et/ou sexuelles, racistes, LGBTphobes.
 - du relais de la politique de l'établissement en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et racistes.
 - de la promotion de l'égalité à tous les niveaux dans l'établissement, notamment par des campagnes de communication.
 - de la production de données sexuées sur l'établissement concernant les associations, les membres du personnel, le Conseil d'Administration, les étudiants, et les étudiantes etc.
 - de la mise en place des formations et manifestations scientifiques sur l'égalité de genre.

- Le ou la référent.e égalité, en lien avec les services, est également référent.e en cas de besoin de changement de prénom pour les personnes transgenres. Il ou elle facilite la procédure de changement d'état civil d'un.e étudiant.e en lui délivrant suite à sa demande, un document prouvant que l'étudiant.e est connu.e sous un genre et un prénom différent de son état civil.

- Le ou la référent.e et les correspondant.e.s égalité sont saisi.e.s dans le cas de propos ou campagnes sexistes, racistes ou LGBTphobes, suivies d'un rappel à la loi.

- Sciences Po Lille s'engage à mettre en place les modalités pratiques pour faciliter le contact avec le ou la référent.e et les correspondant.e.s (présentation du ou de la référent.e et des correspondant.e.s égalité au début de chaque année universitaire à l'ensemble des promotions et des personnels, mise en place de permanences et d'un bureau identifié facilement accessible).

Mesures

- Prendre en compte le respect de la Charte des associations et de la Charte égalité dans les critères d'attribution des subventions des associations.
- La mise en œuvre d'une procédure disciplinaire en cas de violences (actes ou propos) sexistes, sexuelles, racistes, LGBTphobes, lors de la scolarité dans et hors campus. Le ou la chef-fe d'établissement est chargé.e de saisir l'organe compétent (diffère selon le statut de la personne mise en cause).
- La mise en place de mesures de vigilance dans l'attente des conclusions de la procédure disciplinaire, pour que les personnes ayant dénoncé des faits d'agression ou de harcèlement sexuel, ne soient pas en contact régulier avec la personne dénoncée : changement de conférence de méthode, changement de bureau (pour les membres de l'administration).
- La prise en compte des violences constatées dans l'élaboration du plan d'action.

Annexe 1

Définitions juridiques

Discrimination

Article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2 du Code pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article [L. 412-8](#) du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article L1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Harcèlement sexuel

Article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Viol

Article 222-23 du code pénal

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Agression sexuelle

Article 222-22 du Code pénal

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article 222-33-2-2 du Code pénal

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4°.

