

Charte de lutte contre les discriminations, les harcèlements, et les violences sexistes et sexuelles.

Sommaire

Préambule	3
1 - Engagement contre les discriminations, les harcèlements: et les violences sexistes et sexuelles	4
1.1 Discriminations	4
1.2 Harcèlements et violences sexistes et sexuelles	4
1.3 Cadre de travail	5
1.4 Manifestations scientifiques	5
1.5 Protection des témoins et des victimes	5
2 - Actions de lutte contre les discriminations	6
3 - Victime ou témoin, que faire ?	6
4 - Liens utiles	7
5 - Entrée en vigueur	7
Annexe : textes juridiques	8
Discriminations	
Harcèlements moral et sexuel	
Violences sexistes et sexuelles	

Préambule

L'École Universitaire de Recherche (EUR) Aix-Marseille School of Economics (AMSE) et ses membres s'engagent, à travers cette charte, à promouvoir l'égalité entre toutes les personnes, indépendamment : de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la 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 (visible ou non), de caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation, à une prétendue race ou à une religion.

Cette charte marque l'engagement d'AMSE en matière de lutte contre les discriminations, les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles. En aucun cas, elle ne se substitue aux règles de droit en vigueur. Cette charte est le document de référence qui doit guider l'action de chacun et chacune. Chacun et chacune s'engage à en prendre connaissance et en suivre ses principes. AMSE s'engage à garantir que la présente charte s'applique de manière équitable à tous ses membres et ses visiteurs, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Cette charte s'applique à tous les membres d'AMSE. Elle a également vocation à s'adresser à toute personne amenée à prendre part à la vie de l'EUR. AMSE s'engage à garantir que la présente charte s'applique de manière équitable à tous ses membres et ses visiteurs, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Aussi, AMSE et ses membres s'engagent à promouvoir la mise en œuvre de la présente charte par l'information claire et accessible (sur les lois et les juridictions) et par la sensibilisation (sessions de formation, actions d'information). Pour mener ces actions, AMSE travaille en collaboration avec le Service pour le Respect et l'Égalité d'Aix-Marseille Université.

1 Engagement contre les discriminations, les harcèlements, et les violences sexistes et sexuelles

1.1 Discriminations

Toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'un des critères définis par la loi, est interdite à AMSE comme ailleurs.

AMSE condamne tous les types de discriminations tels qu'ils sont reconnus dans la loi, et considère qu'un type de discrimination n'est pas plus ou moins important qu'un autre.

La loi reconnaît actuellement les types de discriminations reportés dans le tableau ci-dessous :

Âge	Identité de genre	Origine
Apparence physique	Lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte	Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue
Etat de santé	Langue : capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	Patronyme
Ethnie, Nation, Race, Religion: appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée	Lieu de résidence	Perte d'autonomie
Caractéristiques génétiques	Moeurs	Sexe
Grossesse	Opinions politiques	Situation de famille
Handicap	Orientation sexuelle	Syndicalisme

1.2 Harcèlements et violences sexistes et sexuelles

AMSE accorde une attention particulière aux actes suivants :

- Harcèlement moral

AMSE condamne tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

- Harcèlement sexuel

AMSE condamne le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

AMSE condamne également toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

AMSE condamne tout harcèlement commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique :

- Violences sexistes et sexuelles

AMSE condamne tout propos (oral ou écrit), comportement à caractère sexiste et/ou sexuel et tout acte sexuel commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

1.3 Cadre de travail

AMSE veille à offrir un lieu de travail exempt de toute discrimination dans l'ensemble de ses activités et ainsi veiller à la protection physique et psychique des personnes, quel que soit leur niveau hiérarchique.

AMSE condamne tout acte de discrimination directe ou indirecte, ainsi que tout agissement conduisant à des harcèlements moraux ou sexuels.

1.4 Manifestations scientifiques

Les manifestations scientifiques organisées par AMSE sont des lieux d'échanges et de débats. AMSE attend de toutes les personnes participant aux manifestations scientifiques, membres de l'EUR ou non, présentes physiquement ou virtuellement, qu'elles contribuent à créer un environnement accueillant, sûr et tolérant.

AMSE condamne fermement tout acte de discrimination directe ou indirecte, ainsi que tout agissement conduisant à des harcèlements moraux ou sexuels ou à des violences sexistes et sexuelles lors des manifestations scientifiques et de leurs éventuels événements sociaux associés.

1.5 Protection des témoins et des victimes

Aucune mesure concernant la carrière d'un membre du personnel, des travaux d'un doctorant ou d'une doctorante ne peut être prise à l'encontre de cette personne au motif qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'une situation de discrimination dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur le fait qu'elle ait été victime d'une tentative de discrimination, exécutée ou non.

2 Actions de lutte contre les discriminations

AMSE s'engage à mettre en place une politique d'affichage et d'information afin de sensibiliser ses membres ainsi que toute personne amenée à prendre part à la vie de l'EUR à l'égalité des droits et aux discriminations.

AMSE prévoit des actions de coordination avec le Service pour le Respect et l'Égalité d'Aix-Marseille Université.

AMSE et ses membres s'engagent à orienter les victimes et les témoins, à les écouter et à leur apporter un soutien. Plus particulièrement, les organisateurs et organisatrices des manifestations scientifiques (séminaires, groupes de travail, journées thématiques, conférences, écoles thématiques) s'engagent à faire remonter à la direction de l'EUR AMSE des actes discriminatoires dont ils seraient témoins ou dont ils seraient mis au courant.

3 Victime ou témoin, que faire ?

Tout membre du personnel d'AMSE, témoin ou victime d'une discrimination ou de harcèlement, est encouragé à en parler. AMSE s'engage à offrir le meilleur cadre pour recueillir sa parole. Parmi les personnes à contacter, avec la possibilité de rester anonyme :

- Les organisateurs et organisatrices de manifestations scientifiques si la discrimination ou le harcèlement a eu lieu dans ce cadre ;
- La direction de l'EUR AMSE ;
- Le comité de direction de l'EUR AMSE ;
- Le comité de direction du programme doctoral AMSE ;
- Les référents de l'égalité femmes-hommes AMSE : Cecilia GARCIA-PEÑALOSA (cecilia.garcia-penalosa@univ-amu.fr) et/ou Ewen GALLIC (ewen.gallic@univ-amu.fr) ;
- La personne référente de l'égalité femmes-hommes de la Faculté d'Économie et de Gestion ;
- Pour les membres d'Aix-Marseille Université : le Service Respect et Égalité AMU ;
- Pour les membres du CNRS : le référent ou la référente signalement ;
- La cellule d'écoute et de soutien anonymes et gratuits de l'association France Victime.

Les dispositifs de signalement d'Aix-Marseille Université et du CNRS garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur ou l'auteure du signalement.

4 Liens utiles

- Référente au sein de la Faculté d'Economie et Gestion de l'Égalité Femmes-Hommes : Vanessa Di Paola (vanessa.di-paola@univ-amu.fr)
- Service pour l'Égalité et le Respect d'Aix-Marseille Université : <https://www.univ-amu.fr/fr/public/respect-egalite>.
- Circulaire n° CIR211829DRH du 12/04/2021 publiée dans le Bulletin officiel du CNRS - juillet 2022 (pp. 20–38) : <https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2022/BO-juillet-2022-reduit.pdf>

5 Entrée en vigueur

La présente charte de lutte contre les discriminations , les harcèlements, et les violences sexistes et sexuelles entre en vigueur le 8 mars 2023.

Annexe - Textes juridiques

La présente annexe regroupe les textes juridiques principaux en vigueur au moment de la rédaction de cette charte sur lesquels cette dernière s'appuie. Elle ne propose pas une liste exhaustive des textes de loi relatifs aux discriminations, aux harcèlements et aux violences sexuelles et sexistes.

Discriminations

Discriminations (article 225-1 du Code pénal)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, 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.

Discriminations (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.

Harcèlements moral et sexuel

Harcèlement moral (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. L'infraction est également constituée :

a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas 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 ;

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 ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier et quatrième alinéas 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 5°.

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 ou sexiste 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. L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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 ;*
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*
- 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;*
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.*

Violences sexistes et sexuelles

Agissement sexiste (Article L1142-2-1 du code du travail)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Agression sexuelle (Article 222-22-2 du Code Pénal)

Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

Ces faits sont punis des peines prévues aux articles 222-23 à 222-30 selon la nature de l'atteinte subie et selon les circonstances mentionnées à ces mêmes articles.

La tentative du délit prévu au présent article est punie des mêmes peines.

Viol (Article 222-23 du Code Pénal)

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

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

