Charte du Vivre Ensemble

Sciences Po Bordeaux se définit comme une communauté ouverte, engagée et responsable, qui inscrit au premier rang des valeurs qui l'animent une attention aux personnes, attention qui se concrétise de façon positive dans de bonnes conditions et de saines relations d'études et de travail, pour le développement d'un climat favorable à l'épanouissement de chaque personne et au respect de sa dignité.
La présente charte s'inscrit dans la démarche initiée conjointement par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).
Sciences Po Bordeaux préconise la voie de la prévention, de la résolution de problèmes et de la conciliation en matière de harcèlement et de discrimination. Mais il prévoit, en application des textes en vigueur, des possibilités de sanction dans le cas où la prévention et la conciliation auraient échoué. Le harcèlement et la discrimination sont des fautes pénales et sont aussi passibles de sanctions disciplinaires.
Les formes de harcèlement sont de deux types : le harcèlement psychologique, couramment nommé harcèlement moral, et le harcèlement sexuel. Ces atteintes peuvent se produire entre personnes ayant des statuts différents ou ayant un même statut dans la communauté universitaire.

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 susceptibles 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 du Code pénal).

Trois critères doivent être présents et démontrés pour que le harcèlement moral soit établi, à savoir :

1) Conduite vexatoire ayant un caractère de répétition

On entend par conduite vexatoire, une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Le caractère répétitif suppose qu'il y a une continuité dans le temps. Une parole, un comportement, un acte ou un geste pris isolément peut être bénin, anodin, mais l'ensemble ou l'accumulation de ceux-ci peut amener à conclure à une situation de harcèlement. Néanmoins, une seule conduite grave peut constituer une atteinte à la dignité et au respect de la personne, comme harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel, si elle entraîne un effet nocif continu pour la personne qui en est victime.

2) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté ou dévalorisée, tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel ou académique. La situation peut causer une détérioration de la santé psychologique et physique de la personne victime de harcèlement.

3) Des conditions de travail ou d'études néfastes

Il s'agit de conditions de travail ou d'études dommageables, qui créent un tort et nuisent à la personne victime de harcèlement.

L'exercice des activités de gestion par les représentant·e·s de l'employeur ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, de l'absentéisme, de l'attribution des tâches, de l'application de la gradation des sanctions et même le licenciement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions, de même que l'application de tout règlement de Sciences Po Bordeaux ou de la réglementation nationale, ne constituent pas du harcèlement moral dans la mesure où l'exercice de ces droits de gestion ne se fait pas de façon abusive ou discriminatoire.

Dans le cadre des activités académiques, l'évaluation des connaissances et des compétences révélant la présence de lacunes ou de difficultés eu égard aux exigences normatives établies, de même que l'imposition de corrections de ces lacunes ainsi que l'application de tout règlement de Sciences Po Bordeaux, ne constituent pas du harcèlement moral dans la mesure où cela ne se fait pas de façon abusive ou discriminatoire.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

« 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 » (article 222-33 du Code pénal).

Le harcèlement sexuel se définit donc comme un comportement **à connotation sexuelle** se manifestant par des **paroles, des gestes, des actes répétés**, non désirés par la personne visée, soit pour obtenir sous pression des faveurs sexuelles, soit créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement sexuel peut avoir pour effet de ridiculiser les caractéristiques sexuelles et d'humilier la personne, en portant ainsi atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, en créant pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables.

Une parole, un comportement, un acte ou un geste pris isolément peut être bénin, anodin, mais l'ensemble ou l'accumulation de ceux-ci pourrait permettre de conclure à une situation de harcèlement. Néanmoins, une seule conduite grave peut constituer une atteinte à la dignité et au respect de la personne, comme harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel, si elle entraîne un effet nocif continu pour la personne qui en est victime.

LA DISCRIMINATION

La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, en état de grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Ces facteurs peuvent être des caractéristiques supposées par celui ou celle qui discrimine.

Sciences Po Bordeaux affirme sa volonté de favoriser un bon climat de travail et d'études et s'engage à prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et de faire cesser rapidement toute forme de harcèlement et de discrimination.

La présente charte est portée à la connaissance des étudiants et des personnels de Sciences Po Bordeaux par les différents moyens à sa disposition (site internet, affichage, publications papier).
Les différents acteurs doivent collaborer en mettant l'accent sur la prévention de toute forme de conflit, de harcèlement ou de discrimination.

Chacun doit contribuer à rendre les relations harmonieuses et le milieu exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination, y compris en signalant des conduites qui risquent de porter atteinte à la dignité des personnes.

Dans la mesure du possible, toute personne qui s'estime victime d'une conduite vexatoire doit discuter de la situation avec la ou les personnes concernées en exprimant clairement qu'il s'agit d'un comportement non désiré qui doit cesser.

Les membres de la direction de Sciences Po Bordeaux ainsi que toutes les personnes en position d'autorité, informés d'une telle situation, doivent prendre les moyens raisonnables - éventuellement informels - pour intervenir dans les limites de leurs responsabilités.

Pour la population étudiante, les personnes en position d'autorité sont normalement les et professeur·e·s ainsi que les chargé·e·s de cours pour les situations se déroulant dans leur groupe ou la personne chargée de la mission du suivi individuel des étudiants et de l'égalité femme-homme auprès de la direction des études.

Pour les membres du personnel, il s'agit du secrétaire général de l'institut et du secrétaire du CHSCT.
Ainsi, les personnes en position d'autorité soutiennent toute personne s'adressant à elles dans la recherche de solutions et l'application de la présente politique, et collaborent aux actions visant la résolution d'une situation.

Si un processus informel ne permet pas de régler la situation, la procédure formelle de signalement, communiquée à tous les membres de la communauté éducative notamment par voie d'affichage, est appliquée. La procédure de signalement peut aussi être appliquée en l'absence de processus informel préalable si la personne qui s'estime victime d'une conduite vexatoire ou d'un harcèlement le souhaite.
Une fiche de signalement permet alors de déclencher la procédure.

ENGAGEMENT LGBT+

Sciences Po Bordeaux s'engage à créer un environnement de travail et d'études inclusif pour les personnes LGBT+, exempt de toute forme de conduite discriminatoire en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

L'établissement prévoit des dispositifs et/ou protocoles administratifs permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou à l'identité sexuelle ou de genre afin de permettre aux LGTB+ d'étudier et de travailler dans un milieu universitaire qui respecte leurs identités et/ou leurs choix. L'établissement mobilisera tous les moyens nécessaires pour prévenir et lutter contre la discrimination des personnes LGBT+, de la même façon qu'il lutte contre les discriminations sur le sexe, les origines, la religion.

La population étudiante et les membres du personnel peuvent contacter la personne chargée de la mission égalité femme-homme, référente à Sciences Po Bordeaux pour le respect de l'engagement LGBT+.