

Charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations à l'Université de Rennes 1

.....

L'université est un monde ouvert : elle accueille, comme dans l'ensemble de la société une population sans cesse renouvelée, d'une grande diversité. En tant qu'employeur public, et au travers de sa mission de formation et d'accompagnement vers l'insertion professionnelle (en particulier des jeunes), l'université a un devoir d'exemplarité vis-à-vis des garanties d'égalité des droits et des chances qu'elle peut assurer à tous les membres de sa communauté. La Charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations traduit la volonté de l'Université de Rennes 1 de rendre effective et de renforcer sa politique d'égalité des droits et des chances, à l'égard des étudiant.e.s, de l'ensemble des personnels. Issue d'un travail collaboratif entre personnes représentatives de la communauté universitaire, elle énonce les engagements de l'établissement, et précise les actions qui permettent leur mise en œuvre.

VU l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen ;

VU la Loi n° 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

VU la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,

VU le Code pénal, notamment les articles 225-1 à 225-4 et l'article 432-7 ;

VU le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 8 mars 2013 ;

L'Université de Rennes 1 s'engage à :

- **Inscrire la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans sa politique de ressources humaines,**
- **Assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées,** la prise en compte par tous les personnels – agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeant.e.s, membres des jurys, représentant.e.s du personnel et tous les étudiant.e.s – des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. L'établissement s'engage également à réviser le contenu des formations proposées, notamment aux personnels, afin d'en éliminer tous les stéréotypes éventuels.
- **Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des personnels titulaires et contractuels de l'université** – recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie – dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

- **Lutter contre le bizutage** et promouvoir les actions de prévention en amont de l'organisation d'événements risquant d'induire des situations de discrimination ou d'atteinte à la dignité. Promouvoir et **soutenir les initiatives** qui participent à la sensibilisation et à la lutte contre les discriminations,
- **Bannir les stéréotypes** et les propos discriminatoires ou sexistes de tous les supports de communication et de tout document diffusé par ou au sein de l'université.

Afin de garantir la promotion et le suivi de la mise en œuvre de la Charte, l'Université de Rennes 1 s'engage à :

- **Assurer auprès de tous les personnels et étudiant.e.s de l'université la diffusion de la Charte et des valeurs** qu'elle porte par tout moyen pertinent, et notamment par l'affichage dans chaque service, la distribution conjointe au livret des nouveaux arrivants, et tout autre moyen de communication interne en ayant recours aux diverses technologies de l'information.
- **Identifier un comité de pilotage** qui aura notamment pour mission la diffusion et la promotion de la charte, de préciser les procédures d'orientation des témoins et victimes de situations de discriminations vers les structures d'accompagnement appropriées, ainsi que l'élaboration de plans d'action. La composition de ce comité de pilotage est validée par le CAC et le Comité technique de l'université sur proposition de la mission parité et lutte contre les discriminations.
- **Présenter un bilan annuel** des conditions de mise en œuvre de la Charte à tous les personnels et étudiant.e.s de l'université, notamment un recensement de bonnes pratiques et de retours d'expériences.

Annexes :

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.

