

Charte pour l'Égalité, contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Les membres de l'Institut Français d'Études Anatoliennes (IFEA) ont souhaité s'engager dans une démarche d'élaboration d'une Charte pour l'Égalité, contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Les autorités compétentes s'engagent à prendre tout signalement au sérieux et à avoir une politique de tolérance zéro à l'égard des violences et discriminations.

Cette charte pose un premier jalon nécessaire au bien-être et à l'épanouissement de chacune et chacun au sein de l'IFEA. Elle vise à impulser une réflexion plus approfondie sur les moyens à donner à chacune et chacun afin d'obtenir l'égalité à laquelle il ou elle a droit. Elle met ainsi en place, conformément au modèle prévu par la loi n°2020-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), un dispositif de signalement et de protection pour les personnes subissant ces violences.

Cette charte s'applique à toutes et tous les usagers et au personnel de l'IFEA, dans leurs relations mutuelles, au sein de l'Institut ainsi que dans les manifestations organisées par l'IFEA à l'extérieur.

Elle n'a pas vocation à se substituer aux obligations statutaires de signalement prévues par le Code de Procédure Pénale rappelées à l'article 15 de la présente Charte, ainsi qu'aux textes qui régissent la situation des agentes et agents de service public exerçant au sein de l'IFEA et définissant leurs obligations déontologiques.

La charte institue, en outre, deux référent.e.s extérieur.e.s à l'IFEA (article 7). Ces deux personnalités, issues du Consulat et de la communauté liée à la coopération française en Turquie participent, aux côtés de l'administration de l'Institut et de sa direction, à la mise en œuvre de la présente charte.

Article 1 - Rappels de la loi : En application des dispositions de 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, 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.* ».

Concernant le harcèlement au travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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* » article L 1152-1 du Code du Travail.

L'accord National interprofessionnel sur la violence au travail (2010) indique que « *La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la*

volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique ».

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, tout harcèlement et toutes violences sexistes et sexuelles, sont interdites à l'IFEA. Il est plus largement rappelé que tous propos et acte à caractère discriminatoire, de harcèlement ou de violence sexiste et sexuelle, tenus par des usagèr.e.s ou des personnels de l'établissement, sont prohibés en tant qu'ils ont un impact sur la vie des étudiant.e.s ou personnels de l'Institut, ou bien sur la vie ou la réputation de l'établissement.

Article 3 : Aucune mesure concernant, notamment, la carrière d'un.e agent.e, ou un.e collaborateur.rice de l'IFEA, ne peut être prise au motif que cette personne a, de bonne foi, accompagné, relaté ou témoigné de faits constitutifs d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de ses activités à l'IFEA.

Article 4 : Les questions relatives à la lutte contre les discriminations sont prises en compte dans le fonctionnement de l'IFEA, en particulier pour l'organisation de l'accueil des étudiants et des chercheurs et de la carrière du personnel, conformément aux textes en vigueur.

La direction de l'IFEA veille à ce que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles, et les corrige, le cas échéant, dès leur signalement. Pour ce faire, la direction peut être assistée par les référent.e.s Égalité et lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles (voir article 7 à 14).

L'IFEA s'engage à transmettre à son personnel et à communiquer sur les actions émanant du consulat, du CNRS ou du MEAE concernant la formation et la prévention sur les principes et les enjeux de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Article 5 : La direction de l'IFEA veille à ce que les membres de l'IFEA puissent être informés, sensibilisés et formés sur les violences sexistes et sexuelles. Elle veille également 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 stéréotypés et de bannir toute forme de discrimination, harcèlement et violence sexiste ou sexuelle. A ce titre, elle veille, dans la mesure du possible, à s'inspirer des recommandations pour une communication non-discriminante et sans stéréotype, telles que celle 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 6 : Chaque acteur.rice de l'IFEA veille, lors des manifestations institutionnelles, académiques, événementielles, festives etc..., organisées au sein de l'Institut ou à l'extérieur de celui-ci, au respect de toutes et tous. Il.elle prend toute mesure pour prévenir et lutter contre les activités et comportements discriminants, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Article 7 : Les deux référent(e)s Égalité et lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles institués par cette charte (ci-après, "les référent.es Égalité") sont des personnalités extérieur.e.s à l'établissement, présentant toutes les garanties d'impartialité et d'indépendance, et sont nommé.es par le.a directeur.rice de l'IFEA après avis de l'équipe de direction.

Leur contact est clairement affiché à l'IFEA.

Le mandat des référent.es est d'une année, renouvelable. Il ne peut être mis fin à leurs fonctions, par le.a directeur.rice de l'IFEA, qu'en cas d'empêchement ou de faute grave et après avis de l'équipe de direction de l'Institut.

Article 8 : La direction et les référent.e.s Égalité peuvent être saisi(e)s par toute personne concernée par la présente charte selon les critères de l'article 2. Ces personnes sont concernées dès lors qu'elles :

- s'estiment victime d'une discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles,
- s'estiment témoin de faits de discrimination ou de propos discriminatoires, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles,
- s'interrogent sur les modalités d'application et de respect de la charte.

Article 9 : Les référent.e.s Égalité garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur ou auteure d'un signalement, de la victime et de la mise ou du mis en cause.

Les éléments de nature à identifier l'auteur.e ou la personne s'estimant victime d'un signalement ne peuvent être divulgués au/à la directeur.rice de l'établissement qu'avec leur consentement respectif.

Article 10 : Les référent.es Égalité, sont chargé(e)s d'écouter, informer et orienter au mieux la personne qui les sollicite, notamment en la conseillant sur les différentes instances compétentes dans le cadre du traitement de la situation présentée, tout en respectant sa volonté.

Article 11 : Les référent.es Égalité constituent une cellule d'écoute et d'alerte. Ils et elles:

- se font les relais vers la cellule VSS du CNRS à Paris (lorsqu'une personne du CNRS est impliquée), ou les représentants spécialisés du MEAE (lorsqu'une personne sous

- contrat MEAE est impliquée) ou encore vers les cellules VSS des universités de rattachement des étudiant.e.s ou d'autres personnes en accueil à l'IFEA.

- peuvent, avec leurs consentements, entendre les personnes impliquées et les témoins qui se présenteraient spontanément.

- se faire communiquer par les services de l'IFEA et dans les meilleurs délais, tout document qui n'est pas couvert par un secret protégé par la loi,

- prendre en compte tout autre document qui leur aurait été communiqué.

Article 12: Les référent.e.s Égalité peuvent proposer de mettre en œuvre une procédure de médiation, avec le consentement des parties, qu'elle(s) ou il(s) conduisent. En accord avec la personne qui les a saisies le référent pourra prendre conseil auprès du magistrat de liaison ou de toute autre personne compétente.

Article 13 : Avec le consentement préalable de la personne s'estimant victime, les référent.es Égalité peuvent également saisir le.a directeur.rice de l'IFEA ou l'autorité de tutelle compétente (dans le cas où la direction serait elle-même mise en cause), afin qu'il/elle décide de l'opportunité des actions à engager contre les auteures ou auteurs présumé(e)s de cette discrimination, de ce harcèlement, ou de ces violences sexistes et sexuelles. Il ou elle, en lien avec les référent.es, peut alors saisir la commission disciplinaire compétente (CNRS, MEAE, Universités de rattachement) contre la personne accusée. Le.a directeur.rice de l'IFEA peut également mettre en

place des mesures conservatoires à l'égard de la personne accusée (voir Article 14). La directrice ou le directeur de l'IFEA tiendra informé(e) les référent.e.s Égalité, la personne s'estimant victime et l'auteur.e présumé des suites données aux saisines qu'il/elle.s ont formulées.

Article 14 :

Le.a directeur.rice peut prendre des mesures conservatoires de suspension du droit d'accès à l'IFEA à l'égard de la personne accusée avant la conclusion de toute commission disciplinaire parallèlement saisie. Ces mesures conservatoires doivent intervenir rapidement dès lors que les faits reprochés à un.e usager.e présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite des activités de l'intéressé.e au sein de l'établissement présente des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours.

Article 15: Il est rappelé que conformément à l'article 40 du Code de Procédure Pénale : "Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs".

Article 16 : La présente Charte est entrée en vigueur le 15 février 2024, après approbation des instances compétentes de l'IFEA.

**Contacts Référent.e.s
Égalité et lutte contre les discriminations**

-**Rim Pradeau** (Magistrate de liaison de l'Ambassade et responsable antiviolence au consulat) : rim.pradeau@diplomatie.gouv.fr

-**Julien CAZALA** (Professeur des Universités en droit Université Sorbonne Paris Nord, Détaché en qualité d'ETI MEAE - Expertise France, Chargé d'animation du Consortium de coopération avec GSÜ (Istanbul) : julien.cazala@expertisefrance.fr

-**Cellule ministérielle d'écoute** : tolerance.zero@diplomatie.gouv.fr

-**Association Clashes** (lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur) : clashes@gmail.com

Nom, prénom:

Date:

Signature: