

INSTITUT FRANÇAIS D'ÉTUDES ANATOLIENNES (IFEA)

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

Date d'entrée en vigueur : 22 octobre 2026

PRÉAMBULE

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 (VSS).

Les autorités compétentes, au premier chef la direction et les référentes et référents, s'engagent à prendre tout signalement au sérieux et à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard des violences sexistes et sexuelles et des discriminations.

La présente charte poursuit plusieurs objectifs :

- **Garantir le bien-être et l'épanouissement** de chacune et chacun au sein de l'IFEA.
- **Assurer le bon fonctionnement de l'institution**, grâce à des conditions de travail appropriées, et préserver la réputation de l'IFEA et de ses membres.
- **Promouvoir l'égalité** en engageant une réflexion approfondie sur les moyens permettant à chacune et chacun de bénéficier de l'égalité à laquelle elle ou il a droit.
- **Prévenir et traiter les situations de discrimination, de harcèlement et de VSS**, notamment par la mise en place d'un dispositif de signalement et de protection, conformément au cadre législatif applicable et au modèle prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Champ d'application

La présente charte s'applique à l'ensemble des usagères et usagers ainsi qu'aux personnels de l'IFEA, à savoir :

- les membres du personnel, quel que soit leur statut (titulaires, contractuelles et contractuels, de droit français ou de droit local) ;
- les membres de la population étudiante (boursières et boursiers, stagiaires, personnes associées) ;
- les personnes accueillies ou associées à l'établissement, notamment les personnes dites « hébergées », « invitées », « en délégation CNRS » ou « associées ».

Elle est portée à la connaissance des personnes concernées et leur est soumise pour signature. Elle est affichée sur le site internet de l'IFEA ainsi que dans ses locaux.

Elle s'applique aux relations entre les personnes concernées au sein de l'Institut, ainsi que lors des manifestations, événements et moments de sociabilité organisés par l'IFEA, dans ses locaux ou à l'extérieur.

PARTIE I — ENGAGEMENTS DE L'IFEA

Prévention et lutte contre les discriminations, le harcèlement et les VSS

Article 1 — Interdiction des discriminations, du harcèlement et des VSS

En vertu des textes législatifs rappelés en annexe, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif prohibé par la loi, tout harcèlement et toute violence sexiste ou sexuelle sont interdits à l'IFEA.

Plus largement, tout propos ou acte à caractère discriminatoire, constitutif de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, tenu par une personne usagère ou membre du personnel de l'établissement, est prohibé dès lors qu'il a un impact sur la vie des étudiantes, étudiants ou personnels de l'Institut, ou sur la vie ou la réputation de l'établissement.

Article 2 — Protection des personnes qui signalent des faits

Aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'une personne au motif qu'elle a, de bonne foi, signalé des faits susceptibles de constituer une discrimination, un harcèlement ou une violence sexiste ou sexuelle, ou qu'elle a accompagné une personne concernée ou témoigné de tels faits.

Cette protection s'exerce sans préjudice des dispositions légales applicables. Un signalement qui n'est pas établi ne saurait, à lui seul, caractériser la mauvaise foi de son auteur. Les éventuelles conséquences d'un signalement délibérément mensonger sont appréciées conformément au droit applicable.

Article 3 — Intégration de l'égalité dans le fonctionnement de l'Institut

Les questions relatives à la lutte contre les discriminations sont prises en compte dans le fonctionnement de l'IFEA, notamment dans l'organisation de l'accueil des étudiantes, étudiants et chercheurs, ainsi que dans la gestion des carrières du personnel, conformément aux textes en vigueur.

La direction de l'IFEA veille à ce que les règles et procédures internes ne favorisent aucune discrimination, aucun harcèlement ni aucune violence sexiste ou sexuelle. Elle prend les mesures nécessaires pour remédier aux situations signalées.

Pour ce faire, elle peut être assistée par les référentes et référents Égalité et lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, conformément aux articles 7 à 14 de la présente charte.

L'IFEA s'engage également à transmettre à son personnel les informations relatives aux actions de formation et de prévention proposées par le consulat, le CNRS ou le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), et à communiquer sur ces actions.

Article 4 — Sensibilisation, formation et communication responsable

La direction de l'IFEA veille à ce que les membres de l'Institut puissent être informés, sensibilisés et formés aux questions d'égalité, de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

Elle veille également à l'exemplarité de la communication institutionnelle, tant interne qu'externe. À cette fin, elle adapte, le cas échéant, les outils de communication de l'établissement afin de prévenir les discriminations, de lutter contre les stéréotypes et d'exclure toute forme de communication discriminatoire ou banalisant le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Dans la mesure du possible, elle s'inspire des recommandations en matière de communication non discriminante et sans stéréotypes, notamment du guide pratique du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe*.

Article 5 — Respect de toutes et tous lors des événements

Chaque membre de l'IFEA veille, lors des manifestations institutionnelles, académiques, événementielles et festives organisées au sein de l'Institut ou à l'extérieur, au respect de toutes et tous.

Chacune et chacun contribue à prévenir et à combattre les comportements discriminatoires, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, et prend les mesures appropriées dans le cadre de ses responsabilités.

Article 6 — Prévention des risques liés aux relations hiérarchiques

Les relations hiérarchiques sont susceptibles d'accroître les risques de violences sexistes et sexuelles. Les supérieures et supérieurs hiérarchiques s'engagent à prévenir ces risques en adoptant un comportement exemplaire et irréprochable à l'égard des membres du personnel placés sous leur autorité.

En cas de lien d'autorité direct entre deux personnes entretenant une relation suivie au sein de l'IFEA, il est recommandé à la personne exerçant l'autorité hiérarchique de se retirer des dispositifs d'encadrement qui les lient, que la relation se poursuive ou qu'elle ait pris fin. Cette mesure peut notamment concerner la direction d'une thèse, l'encadrement d'un stage ou la participation à un comité.

PARTIE II — SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES SITUATIONS

Procédure de signalement et procédure disciplinaire

Les faits de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle sont susceptibles d'entraîner des poursuites pénales et/ou des procédures disciplinaires à l'encontre de leurs auteurs présumés.

La procédure disciplinaire décrite ci-après est indépendante de la procédure pénale et peut être engagée parallèlement à celle-ci.

Article 7 — Désignation et indépendance des référentes et référents Égalité

Deux référentes ou référents Égalité et lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles (ci-après « les référentes et référents Égalité ») sont institués par la présente charte.

Ces personnes sont extérieures à l'établissement et présentent toutes les garanties d'impartialité et d'indépendance. Elles sont nommées par la directrice ou le directeur de l'IFEA, après avis de l'équipe de direction.

Leurs coordonnées sont clairement affichées à l'IFEA.

Leur mandat est d'une durée de deux ans, renouvelable. Il ne peut être mis fin à leurs fonctions par la direction de l'IFEA qu'en cas d'empêchement ou de faute grave, après avis de l'équipe de direction de l'Institut.

Article 8 — Personnes pouvant saisir les référentes et référents

La direction et les référentes et référents Égalité peuvent être saisis par toute personne entrant dans le champ d'application de la présente charte et concernée par une situation relevant de son article 1.

Peuvent notamment les saisir les personnes qui :

- s'estiment victimes d'une discrimination, d'un harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles ;
- s'estiment témoins de faits de discrimination, de propos discriminatoires, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles ;
- s'interrogent sur les modalités d'application et de respect de la présente charte.

Article 9 — Confidentialité

Les référentes et référents Égalité veillent à la confidentialité des signalements et à la protection des informations concernant les personnes impliquées. Les informations ne sont communiquées qu'aux personnes habilitées et dans la mesure nécessaire au traitement de la situation, dans le respect des obligations légales applicables.

Les personnes concernées sont informées, dans la mesure du possible, des modalités de traitement de leur signalement.

Article 10 — Écoute, information et orientation

Les référentes et référents Égalité ont pour mission d'écouter, d'informer et d'orienter au mieux les personnes qui les sollicitent.

Ils les conseillent notamment sur les différentes instances compétentes pour traiter la situation exposée, en tenant compte de leurs besoins et de leur volonté, dans le respect du cadre légal applicable.

Article 11 — Cellule d'écoute et d'alerte

Les référentes et référents Égalité constituent une cellule d'écoute, d'orientation et d'alerte.

À ce titre :

- les référentes et référents Égalité recueillent les signalements et en assurent la traçabilité, dans des conditions garantissant la confidentialité des informations, la limitation des accès aux seules personnes habilitées et la protection des données personnelles ;
- ils informent les personnes concernées des modalités de traitement de leur signalement et les orientent vers les services et professionnels compétents pour leur accompagnement, ainsi que vers les autorités compétentes pour les mesures de protection et le traitement des faits signalés, dans le respect des obligations légales applicables.
- ainsi, ils orientent les personnes concernées vers la cellule de lutte contre les VSS du CNRS, lorsqu'une personne relevant du CNRS est impliquée ; ils orientent les personnes concernées vers les représentants spécialisés du MEAE lorsqu'une personne sous contrat MEAE est impliquée ; ils peuvent orienter les étudiantes, étudiants et autres personnes accueillies vers les cellules VSS de leurs universités de rattachement ou vers les dispositifs compétents ;
- avec leur consentement, ils peuvent entendre les personnes impliquées ainsi que les témoins qui se présentent spontanément ;
- ils peuvent demander aux services de l'IFEA de leur communiquer, dans les meilleurs délais, tout document qui n'est pas couvert par un secret protégé par la loi ;
- ils prennent en compte tout autre document qui leur a été communiqué.

Article 12 — Médiation

Les référentes et référents Égalité peuvent proposer une procédure de médiation, sous réserve du consentement des parties, et en assurer la conduite.

La médiation n'est pas souhaitable lorsque les faits signalés sont susceptibles de constituer une infraction pénale.

Avec l'accord de la personne qui les a saisis, les référentes et référents peuvent solliciter l'avis du magistrat de liaison ou de toute autre personne compétente.

Article 13 — Saisine de la direction et suites données au signalement

Avec l'accord de la personne concernée, les référentes et référents Égalité peuvent saisir la direction de l'IFEA ou l'autorité de tutelle compétente. Cette démarche s'effectue dans le respect de la volonté de la personne, sous réserve des obligations légales de signalement et des mesures nécessaires à la protection des personnes et au traitement de la situation. Lorsque la direction est elle-même mise en cause, l'autorité de tutelle compétente est saisie selon les règles applicables.

L'autorité saisie apprécie les suites à donner aux faits signalés et l'opportunité d'engager des actions à l'encontre des personnes mises en cause.

En lien avec les référentes et référents Égalité, elle peut notamment saisir la commission disciplinaire compétente du CNRS, du MEAE ou de l'université de rattachement concernée.

Les personnes concernées sont informées, selon des modalités adaptées à leur situation, des suites données au signalement et des procédures les concernant, dans le respect de la confidentialité, des droits de la défense, de la présomption d'innocence et des règles applicables en matière de protection des données personnelles.

Article 14 — Mesures conservatoires

Lorsque les circonstances le justifient, des mesures conservatoires proportionnées peuvent être prises afin de protéger les personnes concernées, de préserver le bon fonctionnement de l'établissement et de permettre le déroulement des procédures.

La directrice ou le directeur de l'IFEA peut notamment décider, dans les limites de ses compétences et conformément aux règles applicables à la personne concernée, de mesures relatives à l'accès aux locaux ou à la participation aux activités de l'Institut.

Ces mesures ne préjugent pas de la responsabilité de la personne mise en cause. Elles sont mises en œuvre dans le respect des droits des personnes, des compétences des autorités de tutelle et du cadre juridique applicable.

Article 15 — Obligations légales de signalement

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. »

Cette obligation concerne les personnes entrant dans les catégories visées par le texte et qui acquièrent connaissance d'un crime ou d'un délit dans l'exercice de leurs fonctions.

La présente charte ne fait pas obstacle à l'application de cette obligation légale ni aux autres obligations de signalement applicables.

Article 16 — Entrée en vigueur

La présente charte entre en vigueur le **22 octobre 2026**, après approbation par les instances compétentes de l'IFEA.

PARTIE III — CONTACTS ET RESSOURCES

1. Référentes et référents Égalité et lutte contre les discriminations et les VSS

Rim Pradeau

Consule adjointe, Cheffe de chancellerie, référente antiviolenace et de la lutte contre les violences faites aux femmes à l'étranger au consulat général
Courriel : rim.pradeau@diplomatie.gouv.fr

Julien Cazala

Professeur des universités en droit à l'Université Sorbonne Paris Nord, détaché en qualité d'ETI MEAE – Expertise France, chargé d'animation du Consortium de coopération avec GSÜ (Istanbul)
Courriel : julien.cazala@expertisefrance.fr

2. Ressources et contacts complémentaires

Cellule ministérielle d'écoute

Courriel : tolerance.zero@diplomatie.gouv.fr

Association CLASCHEs

Association de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur
Courriel : clasches@gmail.com

Charte déontologique du CNRS

<https://www.cnrs.fr/sites/default/files/pdf/Charte%20de%20d%C3%A9ontologie.pdf>

ANNEXE — COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VSS

Définitions et fondements juridiques

1. Les discriminations

Une discrimination est un traitement inégal, défavorable et illégal appliqué à une personne ou à un groupe en raison de caractéristiques personnelles protégées par la loi.

En application 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 :

« 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. »

Le même article définit la discrimination indirecte comme suit :

« 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. »

Il précise également que la discrimination inclut certains agissements liés à ces motifs, ainsi que certains agissements à connotation sexuelle, lorsqu'ils portent atteinte à la dignité d'une personne ou créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2. Les violences professionnelles

En dehors des violences sexistes et sexuelles, les violences professionnelles regroupent les agressions, comportements abusifs et manquements survenant dans le cadre de l'activité professionnelle et portant atteinte à la dignité, à la santé ou à la sécurité des personnes.

2.1. Le bizutage

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. »

2.2. Le harcèlement moral au travail

L'article L. 1152-1 du Code du travail dispose :

« 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. »

2.3. La violence au travail

L'accord national interprofessionnel sur la violence au travail de 2010 indique :

« 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. »

3. Les violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles constituent une forme spécifique de violence professionnelle.

Les violences sexistes peuvent notamment prendre la forme d'outrages sexistes ou d'agissements sexistes. Les violences sexuelles comprennent différents actes commis sans le consentement de la personne concernée.

3.1. L'outrage sexiste et sexuel

L'outrage sexiste et sexuel est réprimé par les articles R. 625-8-3 et 222-33-1-1 du Code pénal. Selon les circonstances, il peut constituer une contravention ou un délit.

L'article R. 625-8-3 réprime le fait d'imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, sous réserve des qualifications pénales spécifiques prévues par la loi.

L'article 222-33-1-1 prévoit les sanctions applicables lorsque les circonstances qui y sont mentionnées sont réunies.

3.2. L'agissement sexiste

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit l'agissement sexiste 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. »

3.3. Les violences sexuelles : définition générale

Sont constitutifs de violences sexuelles les actes sexuels, tentatives d'actes sexuels, commentaires ou avances de nature sexuelle dirigés contre une personne sans son consentement. Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition.

Elles peuvent prendre différentes formes, notamment le viol, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle et le voyeurisme.

La qualification juridique des faits dépend des textes applicables et des circonstances.

3.4. Le viol

En vertu de l'article 222-23 du Code pénal :

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal 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. Cette peine peut être aggravée dans les conditions prévues par les articles 222-24 et suivants du Code pénal.

3.5. L'agression sexuelle et le consentement

Selon l'article 222-22 du code pénal, « constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur.

Le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il s'apprécie au regard des circonstances et ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la personne. Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. »

Selon l'article 222-27 du Code pénal :

« Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

3.6. Le harcèlement sexuel

Selon l'article 222-33, « 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 dans des circonstances aggravantes listées dans l'article 222-33.

En vertu de l'article L. 133-1 du Code général de la fonction publique, aucun agent public ne doit subir :

1. Des faits de harcèlement sexuel constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
2. Des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. »

3.7. L'exhibition sexuelle

En vertu de l'article 222-32 du Code pénal :

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle peut être constituée lorsqu'est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

3.8. Le voyeurisme

En vertu de l'article 226-3-1 du Code pénal, le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, à son insu ou sans son consentement, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30 000 euros d'amende dans les circonstances aggravantes prévues à l'article 226-3-1 du Code pénal.