

## Charte de la diversité et de la lutte contre les discriminations

(approuvée par le Conseil d'administration en séance du 27 mars 2018)

- Vu, le code de l'éducation et notamment les articles L.123-2, L.721-2**  
**Vu, la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique**  
**Vu, l'avis du comité technique en date du 24 novembre 2017**  
**Vu, l'avis du Conseil académique en date du 17 octobre 2017**

Conformément à l'article L.123-2 du code de l'éducation, le service public de l'enseignement supérieur contribue notamment à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche.

La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique pointe la nécessaire exemplarité des employeurs publics.

Dans cette perspective l'UCBL s'engage à mettre en œuvre et à renforcer sa politique d'égalité des droits et des chances et à lutter contre les discriminations.

La politique globale de l'UCBL s'adresse à tous les personnels et usagers. Elle repose notamment sur les documents suivants :

- schéma directeur en matière de handicap ;
- lettre de cadrage RH ;
- charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- charte des associations étudiantes ;
- charte de l'achat responsable<sup>1</sup>.

Cette politique concerne aussi bien les étudiant·e·s que l'ensemble des personnels ainsi que l'ensemble des champs d'activités dans lesquels l'Université est investie.

Dans ce cadre, l'UCBL s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

### Orienter et aider les victimes de discriminations

- Par la désignation d'un·e Chargé·e de mission Egalité et Diversité.
- Par la mise en place d'une cellule spécifique dite « cellule d'écoute et de traitement des situations de discrimination » chargée à la fois de traiter les dossiers individuels dont elle pourrait être saisie (accueil, orientation, accompagnement) mais également de formuler des propositions visant à la prévention et à la promotion de bonnes pratiques.

## Agir en matière de ressources humaines

- Inscrire la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations dans sa politique de ressources humaines.
- Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics – 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.
- Assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels – agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeants, membres des jurys, représentants du personnel – des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes.
- Intégrer autant que possible la question des discriminations dans les formations existantes à l'accueil et à la gestion des conflits, mais également au management et à toutes les situations impliquant des interactions entre les personnels.
- Porter attention au contenu des formations afin d'en éliminer tous les stéréotypes éventuels.
- Communiquer sur les engagements de la présente Charte auprès de l'ensemble des personnels de tous les secteurs de l'université (Santé, Sciences et techniques, ESPé).
- Faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

## Agir à l'égard des étudiant-e-s

- Lutter fermement contre le bizutage et contre les discriminations liées :
  - Rappeler régulièrement dans le cadre d'actions de communication à destination des étudiants les termes de l'art. 225-1-2 du code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits. » ;
  - communiquer sur les termes de la charte des associations étudiantes et sur l'engagement à ne pas faire de bizutage.
- Développer dans l'ensemble des formations des enseignements visant à la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, notamment dans les cursus de formation au professorat et aux métiers de la santé en lien avec les problématiques professionnelles.
- Assurer l'anonymat des copies dans les examens terminaux écrits afin de garantir un traitement égalitaire aux étudiant-e-s.
- Développer des actions à destination des associations étudiantes :
  - Imposer dans la charte des associations un engagement en termes de lutte contre toute forme de discrimination ;
  - Donner la possibilité aux membres des bureaux des associations étudiantes domiciliées à l'UCBL de bénéficier d'actions de sensibilisation aux questions d'égalité, aux enjeux de la diversité et aux stratégies de prévention des risques psycho-sociaux ou en matière de santé ;
  - Soutenir les actions d'associations étudiantes visant à lutter contre toutes formes de discriminations ou visant à promouvoir la diversité dans les métiers.

## Encourager les bonnes pratiques et communiquer sur ses actions

L'UCBL s'engage à développer une attitude exemplaire en matière de diversité tant en interne que vis-à-vis de ses partenaires extérieurs.

### **En interne :**

- Mettre en place des actions de communication, de sensibilisation et de formation ; désigner un-e référent-e « discrimination » au sein de la Direction de la communication chargé-e de diffuser des informations à échéances régulières relatives à la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations.
- Mettre en place un réseau de référent-e-s égalité / diversité au sein des composantes de l'établissement en lien avec la cellule d'écoute et de traitement des situations de discrimination.

### **En externe :**

- Mettre en place des actions de communication externe, notamment en lien avec les collectivités territoriales<sup>ii</sup>, les services de l'Etat en Région et le secteur associatif et économique
- Mettre en place des actions de promotion de son engagement auprès de ses fournisseurs :
  - Par la diffusion de la présente Charte auprès des fournisseurs de l'UCBL ;
  - Par le développement du 'sourcing' au sein du service de l'Achat afin d'identifier par secteur économique les bonnes pratiques mises en œuvre par les fournisseurs, ainsi que les innovations dans ces domaines ;
  - Par la rédaction et la communication aux fournisseurs d'une Charte de l'achat responsable portant notamment sur la politique d'égalité et de diversité de l'UCBL.

La présente Charte sera affichée sur le site internet de l'Université et sur son espace intranet. Elle sera également remise à tout nouveau personnel.

Le-la Chargé-e de Mission veille à l'application de la présente Charte.

---

<sup>i</sup> en cours de rédaction

<sup>ii</sup> Conseil consultatif villeurbannais de lutte contre les discriminations ethniques, conseil de l'égalité de la Ville de Lyon