

## Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations

### Les principes :

Cette charte pour l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations de l'Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine (IJBa/université Bordeaux Montaigne) repose sur des principes forts :

- L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental et toutes les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité.
- L'école veille à impulser la culture de l'égalité dans son fonctionnement et dans toutes ses activités pédagogiques et elle veille aussi au caractère non discriminant de toutes ses procédures internes et externes.
- L'école vise, à travers cette charte, à créer une participation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de toutes les instances qui concourent au fonctionnement de l'institut (conseil d'administration, conseil pédagogique, équipe enseignante, équipe administrative, structures représentatives des étudiants...).
- L'école vise aussi à éliminer tous les stéréotypes sexués dans toutes ses activités (cours et production pédagogique, évaluations, entretiens, recherche de stages et de contrats en alternance, formations continues, activités scientifiques, organisation d'événements et partenariats divers, recrutement des personnels, vacataires-formateurs et des étudiants....
- L'école, afin de lutter contre toutes les formes de discriminations inhérentes à son fonctionnement et à ses structures, à l'encontre des étudiantes et étudiants, des personnels et des intervenant(e)s extérieurs, s'engage à mettre en place toutes les procédures utiles pour la prise en compte et le traitement rapide de telles situations.
- Toutes les personnes (représentant(e)s du CA, équipe pédagogique, équipe administrative, étudiant(e)s et intervenant(e)s extérieurs) s'engagent à respecter les orientations de cette présente charte.

## **Les articles :**

### **A : Les bases générales**

#### Article 1 :

Conformément à la préconisation de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ)  
L'école s'engage à désigner et à former au sein de son équipe un(e) référent(e) égalité et lutte contre les discriminations (sexistes, racistes, homophobes, antisémites ou autres comme l'apparence physique, la situation de famille, le patronyme, le handicap, les mœurs, l'orientation sexuelle, les opinions...). Le référent ou la référente est nommé.e par le Conseil d'Administration de l'école sur proposition du directeur ou de la directrice de l'IJBA.

#### Article 2 :

L'école acte le principe d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de toutes ses instances. Elle s'engage à intégrer à tous les projets de l'établissement, y compris les procédures de recrutement interne, la dimension de l'égalité et du respect mutuel entre les sexes et la lutte contre tous les stéréotypes et discriminations liées au sexe, au genre, à la race, aux situations personnelle et familiale, aux situations de handicap, aux convictions politiques ou religieuses, aux opinions....

L'école veille aussi à faciliter la prise de parole de chacun et chacune au cours de toutes ses procédures et veille au respect des différents points de vue exprimés.

La lutte contre toutes les formes de discriminations ne signifie pas que l'équipe enseignante perd sa capacité à encadrer et orienter les étudiantes et étudiants. Dans le cadre des activités pédagogiques, les décisions du Conseil de notation restent souveraines dès lors qu'elles ne reposent sur aucune discrimination.

#### Article 3 :

L'école s'engage à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants et non stéréotypés.

#### Article 4

L'école s'engage, d'une part, à produire chaque année un état des lieux statistique et sexué des différentes activités et, d'autre part, s'engage à organiser des actions de sensibilisation (cours, séminaires, formation, débats...) à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations, aussi bien auprès des étudiant(e)s que des personnels pédagogique, administratif, et des formateurs-formatrices/intervenant(e)s extérieurs.

#### Article 5 :

L'école s'engage à prévenir, dans la mesure du possible, toute forme de violence et de harcèlement en son sein mais aussi à l'extérieur notamment quand les étudiantes et étudiants sont engagé(e)s dans des périodes de formation au sein des entreprises de presse. Elle s'engage à mettre en place des procédures en vue de recueillir les plaintes des victimes et de donner suite à ces plaintes.

S'ils/elles se sentent en situation de danger au sein de l'établissement ou à l'extérieur, les étudiant(e)s peuvent saisir le/la référent(e) égalité ou la cellule de veille de l'Université Bordeaux Montaigne.

La cellule peut être plus particulièrement saisie si ces derniers et dernières s'estiment victimes de harcèlement par une personne appartenant à l'équipe de direction de l'école et/ou à l'équipe pédagogique.

Par ailleurs, chaque étudiant(e), encadrant(e), ou membre du personnel (pédagogique ou administratif) qui s'estime victime de harcèlement ou de discrimination peut aussi saisir la chargée de mission égalité de l'Université Bordeaux Montaigne.

#### Article 6 :

L'école s'engage à rédiger, d'une part, des documents administratifs où figurent le féminin et le masculin ou à défaut les formes épiciènes et d'autre part, l'école édicte des documents qui ne comportent pas de formulations discriminantes.

#### Article 7 :

L'école s'engage à mettre à la disposition des personnels, des enseignantes et enseignants et des étudiantes et étudiants des sources documentaires sur les questions liées à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations et toutes les formes de harcèlement. L'école peut également proposer des modules de formation sur ces thématiques.

### **B : Les étudiantes et étudiants, stagiaires en formation continue**

#### Article 1 :

L'école s'engage à une représentation équilibrée femmes/hommes des étudiantes et étudiants dans toutes les instances où les apprenantes et apprenants doivent siéger.

#### Article 2 :

L'école s'engage à mettre en place à destination des étudiantes et étudiants des modules de formation aux questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les stéréotypes, les discriminations et le harcèlement.

#### Article 3

Les étudiantes et étudiants qui s'estiment victimes de discrimination et de toutes formes de harcèlement doivent saisir au plus vite le/la référent(e) égalité, à défaut le directeur de l'institut, ou tout membre de l'institut qui aurait sa confiance. Ces derniers s'engagent à respecter, d'une part, l'anonymat des étudiantes et étudiants et d'autre part, à signaler de tels agissements discriminants ou de harcèlement aux autorités compétentes. Seul(e) l'étudiant ou, à l'étudiante concerné.e peut lever l'anonymat sur son identité. Par ailleurs, L'école s'engage aussi à prendre au plus vite toutes les mesures qui s'imposent pour mettre fin à ces agissements.

#### Article 4

Les étudiantes et étudiants auteurs/autrices de harcèlement envers d'autres camarades ou envers des personnels de l'école, qu'il s'agisse d'une forme directe et orale au sein de la structure ou d'une forme virtuelle sur les réseaux sociaux par exemple, s'exposent à de lourdes sanctions et si les faits sont confirmés, l'équipe pédagogique peut demander la saisine de la section disciplinaire, indépendamment des suites juridiques qui pourraient découler d'un dépôt de plainte.

## **C : Personnels/équipe pédagogique/formateurs extérieurs**

### Article 1 :

Les personnels et les formatrices et formateurs s'engagent, dans tous les contacts avec les étudiantes et les étudiants, à lutter contre tous les stéréotypes et toutes les formes de discriminations, à respecter les étudiantes et étudiants, à ne pas les mettre en situation de souffrance ou d'humiliation.

### Article 2 :

Les enseignantes et enseignants, lors de leurs activités pédagogiques, s'engagent à ne pas produire des discriminations liées au sexe et au genre, il en est de même lorsqu'il s'agit d'accompagner les étudiantes et les étudiants dans leurs procédures de recherche de stage et d'insertion professionnelle. Ils/elles veillent à faciliter la prise de parole de chacun et chacune en cours. Ils/elles s'engagent également à organiser les rendez-vous individuels avec les étudiant(e)s dans un lieu public.

### Article 3 :

Les membres du personnel, de l'équipe enseignante et les formatrices et formateurs extérieurs auteurs/autrices de harcèlement envers des étudiantes/des étudiants ou envers des personnels de l'école, qu'il s'agisse d'une forme directe et orale au sein de la structure ou d'une forme virtuelle sur les réseaux sociaux par exemple, s'exposent à de lourdes sanctions et si les faits sont confirmés. La direction de l'école peut saisir l'université pour engager des procédures juridiques et/ou mettre fin immédiatement à un contrat de vacances.

### Article 4 :

Concernant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, l'école s'inscrit dans le plan d'égalité remis au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche par l'Université Bordeaux Montaigne et s'engage à fournir les données nécessaires, puis à appliquer les préconisations de ce plan.

### Article 5 :

L'école s'engage à informer les victimes de l'état des procédures en cours.

Fait à Bordeaux  
Février 2021