



**CENTRALE
LYON**

Charte pour l'égalité et contre les discriminations - Personnels et Étudiants -

L'École Centrale de Lyon s'engage, par l'adoption de la présente charte, à faire vivre en son sein, au quotidien, le principe d'égalité et à lutter contre toute forme de discrimination.

Elle rappelle et décline, au regard des missions particulières qui sont celles de l'École Centrale de Lyon, les principes et normes issus de la Constitution, des articles 20 à 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, de l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, du code général de la fonction publique (articles L131-1 à L131-13) ainsi que 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.

Elle s'inscrit également dans la continuité de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique adoptée le 17 décembre 2013 et de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche du 29 janvier 2013 dont elle reprend directement certaines des préconisations.

Cette charte présente le dispositif de lutte contre les discriminations en place à l'École Centrale de Lyon pour les campus d'Écully et de Saint-Étienne.

Dans une première partie, **les définitions juridiques et sanctions pénales encourues** en cas de discrimination sont rappelées.

Dans une seconde partie, **le dispositif de signalement** accessible à tous les personnels et étudiants de l'École est présenté.

Dans cette charte, les expressions sont formulées de façon neutre, sans distinction de genre. Le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

**« Toute discrimination est inacceptable.
Toute inaction face à une discrimination l'est tout autant ».**

[PARTIE 1] L'EGALITE ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS ET SANCTIONS	3
Les critères de discrimination prohibés par la loi	3
Les différentes formes de discrimination	5
Comment est punie la discrimination ?	6
Et pour les témoins ?	7
[PARTIE 2] LES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT MIS EN PLACE DANS L'ETABLISSEMENT	8
1. Écoute des témoins ou victimes	8
2. Traitement du signalement par la direction	10
[PARTIE 3] LESENGAGEMENTS	12
L'établissement s'engage à :	12
Les personnels et étudiants s'engagent à :	12
ANNEXE 1: QUE FAIRE EN TANT QUE TÉMOIN ?	13
ANNEXE 2: CONTACTS REFERENTS	14
ANNEXE 3: LOGIGRAMME	15

[PARTIE 1] L'EGALITE ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS ET SANCTIONS

« Nul n'est censé ignorer la loi »

Cette partie a pour objectif de définir ce qu'est une discrimination et de rappeler quels sont les critères prohibés par la loi.

En droit, on parle de discrimination quand trois éléments sont réunis. Il doit s'agir :

1. d'un traitement défavorable ;
2. fondé sur un critère interdit par la loi ;
3. consistant en un acte, une pratique ou une règle, dans un domaine prévu par la loi tel que l'emploi ou l'accès à un bien ou à un service public ou privé (comme celui de l'éducation).

Exemple : refuser d'enseigner à une personne en raison de son apparence physique constitue une discrimination, puisque les trois conditions sont réunies : une différence de traitement sur la base d'un critère prohibé dans un domaine prévu par la loi.

En revanche, ne constitue pas une discrimination une différence de traitement entre personnes qui ne sont pas dans des situations comparables.

Exemple : un club étudiant qui mettrait en place des tarifs différents pour les étudiants boursiers et non boursiers.

Enfin, ne constitue pas une discrimination une différence de traitement opérée dans un domaine non visé par la loi.

Exemple : le fait qu'un étudiant refuse d'inviter un autre étudiant à un dîner chez lui en raison de ses opinions politiques ne constitue pas une discrimination, car la différence de traitement a lieu dans le cadre privé.

Toutes les inégalités ne sont donc pas des discriminations (ce qui n'implique pas qu'elles soient pour autant toujours légales). 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 a défini plusieurs formes de discrimination.

Les critères de discrimination prohibés par la loi

En France, on compte plus de 25 critères de discrimination – listés ci-dessous. Le nombre de critères varie selon les textes juridiques de référence.

Exemple : la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé un article (225-1-2) du Code pénal instituant une nouvelle discrimination pour toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage ou témoigné de tels faits.

Par ailleurs, une situation de discrimination peut être fondée sur plusieurs critères prohibés. Dans la liste ci-dessous, les trois critères de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ont été regroupés en une formulation unique. Les 25 critères sont par conséquent, présentés sur 23 lignes.

Critères issus de textes internationaux ou européens

- Âge
- Sexe
- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Grossesse
- État de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

Critères relevant de la seule législation française

- Situation de famille
- Apparence physique
- Nom
- Mœurs
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire

Pour certains critères, tels que l'orientation sexuelle ou l'origine, toute différence de traitement constituera une discrimination ; cela ne sera pas forcément le cas pour d'autres, tels que l'âge ou le lieu de résidence. La loi prévoit certaines exceptions et le juge reconnaît les justifications objectives de certaines différences de traitement.

Si le but est considéré comme légitime et les moyens jugés proportionnés, la différence de traitement est légale.

Dans la fonction publique, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de : rémunération - formation - affectation - évaluation - mise à la retraite - titularisation - licenciement - promotion professionnelle - renouvellement de contrat - mutation etc.

Les différentes formes de discrimination

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 a défini plusieurs formes de discrimination.



La discrimination directe est le fait de traiter de manière moins favorable, consciemment ou non, des personnes sur le fondement d'un critère interdit par la loi.



En pratique :

X., étudiant noir, se voit refuser l'entrée à une soirée organisée par une association étudiante, tandis que Y., étudiant blanc, entre tout juste devant lui.

Z., étudiante d'origine marocaine, a dû envoyer 1.500 CV dans le cadre de sa recherche de stage, et n'a obtenu que deux entretiens, tandis que ses camarades, dont les patronymes n'évoquent aucune origine étrangère, en ont envoyé une dizaine et ont tous décroché un stage.

La discrimination indirecte est constituée par une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.



En pratique :

Demander à des candidats à un emploi de satisfaire à des critères de taille peut, par exemple, entraîner l'exclusion de nombreuses femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte.

Exiger de toute personne qui postule pour un emploi donné de subir une épreuve dans une langue particulière, alors que cette connaissance linguistique n'est pas nécessaire pour l'exécution de l'emploi vacant, est un cas de discrimination indirecte. Le test pourrait exclure toutes les personnes qui ont une autre langue maternelle.

L'injonction à discriminer consiste dans le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire. Il s'agit donc d'instructions, ou d'un ordre visant à faire appliquer une règle ou pratique discriminatoire.



En pratique :

la direction d'un établissement de l'enseignement supérieur donne pour consigne de ne pas recruter les enseignants ayant obtenu un diplôme à l'étranger.

Le harcèlement moral et le harcèlement discriminatoire sont caractérisés par des agissements subis par 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 ». Si ces agissements sont fondés sur un critère prohibé, tel que l'origine ou le sexe, il s'agit alors d'un harcèlement discriminatoire. Pour la Défenseure des droits, le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de discrimination et il peut être saisi pour agir en conséquence. Cette forme de discrimination peut être constituée par un seul fait si celui-ci est d'une particulière gravité.



En pratique :

Ne pas fournir les outils essentiels au travail, comme un ordinateur, un téléphone ou même un bureau - constitue un exemple de harcèlement moral.

Madame A., secrétaire administrative, est régulièrement victime de « blagues » racistes de la part de deux de ses collègues. Mme A. est ici victime de harcèlement discriminatoire fondé sur l'origine.

Comment est punie la discrimination ?

Le fait de discriminer une personne constitue un **délit** puni par le Code pénal de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal), mais aussi par d'autres textes comme le Code du travail (article L. 1132-1 du Code du travail) ou encore le code général de la fonction publique (article L131-13) qui prévoient la nullité des décisions discriminatoires et la réparation des préjudices causés.

L'auteur présumé de discrimination peut être une personne physique ou morale, ou une personne privée ou publique. Des discriminations peuvent être caractérisées en droit, même sans volonté ou intention particulière de désavantager ou d'écarter certaines personnes.

Circonstance aggravante

Le caractère raciste ou sexiste de tout crime ou délit est une circonstance aggravante dans l'appréciation de la peine conformément aux articles 132-76 et 132-77 du code pénal.

BON A SAVOIR

- Une **main courante** permet de dénoncer certains faits dont on a été victime ou témoin sans porter plainte. Elle ne vise pas à lancer des poursuites à l'encontre de l'auteur des faits. La main courante n'a pas d'effet juridique mais peut constituer un début de preuve pour une plainte future. C'est une trace utile dans le cas où la situation s'aggraverait. La main courante ne peut pas être déposée sur internet. Vous devez vous déplacer dans un commissariat ou une gendarmerie.
- Une **plainte** permet de signaler les faits à la justice et de demander des sanctions pénales contre l'auteur des faits. Il existe quatre manières de porter plainte :
 - plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie ;
 - plainte envoyée en recommandé au procureur de la République (courrier adressé au tribunal administratif du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction) ;
 - plainte avec constitution de partie civile auprès du juge d'instruction en cas de classement sans suite ou d'absence de réponse du procureur au-delà de 3 mois ;
 - citation directe : procédure offerte à la victime d'une infraction de convoquer elle-même la personne qu'elle veut poursuivre à une audience du tribunal afin qu'elle puisse y être jugée.

Il est possible de porter plainte pour discrimination jusqu'à 6 ans maximum après les faits.

Et pour les témoins ?

La loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins (article 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

⇒ **Deux procédures indépendantes et autonomes existent : la procédure disciplinaire et la procédure pénale.**

- La procédure disciplinaire qui recherche la faute au regard du code de l'éducation et/ou du code général de la fonction publique : section disciplinaire – sanctions – code de l'éducation/de la fonction publique.
- La procédure pénale qui qualifie l'infraction au regard du code pénal : plainte – condamnation – code pénal ;

Il n'y a donc pas besoin qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit enclenchée. Les deux procédures peuvent être engagées en parallèle.

[PARTIE 2] LES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT MIS EN PLACE DANS L'ETABLISSEMENT

Le dispositif comporte deux temps d'intervention :

1. L'écoute des témoins ou victimes.
2. Le signalement et le traitement de l'affaire par la direction

1. Écoute des témoins ou victimes

En préambule, il est impératif de savoir que l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale impose à tout agent public qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance de faits relevant d'un délit ou d'un crime d'en informer le procureur de la République, même sans le consentement de la victime présumée.

La seule exception à cette règle concerne les agents soumis au secret professionnel comme l'infirmière ou l'assistante sociale.

Aussi, afin de permettre aux victimes ou témoins de signaler tout cas de discrimination supposé sans déclencher automatiquement de signalement au procureur si ce n'est pas le souhait de la victime à l'instant t, l'École Centrale de Lyon propose deux voies de signalement pouvant être mises en œuvre selon le choix de chacun, au regard notamment de la gravité présumée des faits rapportés.

Toute personne peut, si elle le désire, se faire accompagner par une personne de confiance (représentant d'une association, tuteur pédagogique, représentant syndical etc.)

1.1. Les dispositifs internes existants

a- La cellule d'écoute peut être contactée de quatre façons différentes :

1. Adresse email générique celluledecoute-ecully@listes.ec-lyon.fr pour le campus Écully et celluledecoute-enise@listes.ec-lyon.fr pour le campus Saint-Etienne.
2. Contact direct avec les membres de la cellule d'écoute (listés en annexe de ce document).
3. Signalement écrit dans les registres santé sécurité disponibles dans chaque bâtiment (il est précisé que ceux-ci sont librement accessibles à la lecture).
4. Signalement écrit au directeur de l'ECL ou à la directrice de l'ENISE.

La cellule d'écoute est composée de différents membres : personnel médical, responsables vie étudiante, référentes égalité et membres de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail, permettant à chaque personne de trouver **l'interlocuteur qui la mettra le plus à l'aise en cas de contact direct**. Tous les membres de la cellule sont formés et tenus à la confidentialité mais **seules les infirmières sont tenues au secret professionnel (cf. préambule de cette partie)**.

La cellule d'écoute s'assurera donc **avant tout recueil de témoignage** que la victime présumée accepte qu'un signalement soit transmis au procureur si **les faits relèvent d'un délit**.

Si ce n'est pas le cas ou si un doute existe, la victime ou le témoin sera orienté vers une écoute externalisée afin d'accompagner au mieux la victime dans sa démarche et de lui permettre de revenir vers l'établissement une fois sa décision prise.

Pour les faits ne relevant ni d'un délit, ni d'un crime, ou si la victime présumée consent au signalement, le rôle de la cellule d'écoute est de **recueillir le signalement de la personne, de lui indiquer les procédures possibles, de la diriger vers les dispositifs d'écoute psychologique et de transmettre, si la personne le souhaite pour les faits ne relevant pas d'un signalement au procureur de la République, le signalement à la direction**. La personne peut venir accompagnée.

La cellule d'écoute rédige le signalement par écrit et le fait valider par le plaignant.

Les membres composant la cellule d'écoute et leurs coordonnées sont indiqués en annexe 2.

Tout membre de la cellule d'écoute contacté directement par le plaignant respectera sa volonté de communiquer ou non les faits auprès des autres membres de la cellule.

b- Les registres santé sécurité (de couleur bleue) disponibles à l'accueil de chaque établissement/bâtiment. Ces signalements écrits sont recueillis 3 fois par an lors des réunions de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT/F4SCT).

c- Les organisations syndicales ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes mentionnées dans ses statuts.

Des permanences syndicales sont organisées :

ECL : bâtiment H10 coté acoustique

ENISE : salle 370. Une boîte aux lettres individuelle est également disponible en salle 224.

d- Les étudiants élus de la F3SCT et F4SCT : la liste des noms est consultable sur l'intranet, rubrique Gouvernance -> Commissions et Instances -> Représentation du personnel -> F3SCT

1.2. Les dispositifs externes existants

Les personnels et étudiants, victimes ou témoins, ont la possibilité d'être écoutés par des professionnels extérieurs à l'établissement.

- 1. La défenseure des droits** : autorité administrative indépendante, le défenseur des droits lutte contre les discriminations et défend les droits des personnes qui en sont victimes. Une plateforme gratuite d'accompagnement par des juristes est disponible sur <https://www.antidiscriminations.fr/> ou par téléphone au 39 28.

2. La Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA) propose une écoute et un accompagnement juridique et social gratuit des victimes et témoins de fait de racisme, d'antisémitisme (discrimination, injure, contenu haineux sur internet, provocation à la haine, diffamation, apologie ou contestation de crimes contre l'humanité). Elle dispose de plusieurs lieux de permanence répartis dans le Rhône et la Loire. La prise de contact s'effectue via un formulaire de signalement <https://www.licra.org/agir/signaler-formulaire> ou par mail et téléphone :

Rhône : licrarhonealpes@licra.org ou 04 78 95 22 87

Loire : contact.stetienne@licra.org

Les échanges dans ce cadre sont totalement confidentiels, il appartiendra donc à la victime, si c'est son choix, de revenir vers l'établissement pour signaler les faits pouvant conduire à une procédure disciplinaire et/ou un signalement au procureur de la République.

Ce signalement pourra être fait auprès de la cellule d'écoute ou directement auprès de la direction.

3. Les psychologues (soumis au secret professionnel) avec lesquels l'établissement travaillent peuvent aussi être contactés :

- Par les étudiants :

o **Campus Écully** : **Corentin Cartier**, psychologue, reçoit les étudiants sur rendez-vous pris à l'infirmierie ;

o **Campus Saint-Étienne** : **Valérie Geofroy** est disponible par mail geofroy68@aol.com ou par tel au 06 86 12 55 99 ;

- Par les personnels via le réseau PAS MGEN au 0 805 500 005.

2. Traitement du signalement par la direction

La discrimination relevant d'un délit, tout signalement ainsi que les documents recueillis par la cellule d'écoute sont transmis au directeur. Il peut prendre toute mesure pour l'éclairer sur la matérialité des faits : entendre les personnes impliquées, diligenter une enquête interne.

Au regard de la gravité des faits, le directeur peut transmettre ensuite le dossier aux instances disciplinaires compétentes et/ou saisir les autorités judiciaires.

BON A SAVOIR

Ce dispositif concerne tous les étudiants et personnels de l'École Centrale de Lyon ainsi que le personnel hébergé par l'École (Centrale Innovation, CNRS, UCBL, professeurs invités, doctorants cifre, etc.) **qui**, sans être placé sous sa responsabilité, **peut s'adresser à la cellule d'écoute**. Elle se mettra ensuite éventuellement en contact avec l'établissement d'appartenance.

Ce dispositif cohabite avec celui concernant la protection de la santé physique et mentale qui relève de la compétence des Formations Spécialisées Santé Sécurité et Conditions de Travail - F3SCT/F4SCT.

Tout membre de la cellule d'écoute contacté directement par le plaignant respectera sa volonté de communiquer ou non les faits auprès des autres membres de la cellule.

Afin de simplifier les signalements, **toute situation pourra être signalée à l'adresse :**

celluledecoute-ecully@listes.ec-lyon.fr (campus Écully)
celluledecoute-enise@listes.ec-lyon.fr (campus Saint-Etienne).

La personne sera redirigée vers le dispositif adapté en fonction de son profil.

[PARTIE 3] LES ENGAGEMENTS

Cette charte implique un engagement réciproque de l'Établissement, des personnels et des étudiants.

L'Établissement s'engage à :

- **Être à l'écoute** du personnel, des étudiants et des membres de la cellule d'écoute.
- **Accompagner, protéger et aider** les victimes et les témoins.
- **Veiller à ce que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination** dans la carrière d'un membre du personnel, d'un collaborateur ou la scolarité d'un élève.
- Porter à la connaissance du Procureur de la République **les crimes et délits supposés** qui lui sont signalés.
- Déclencher les **procédures pénales et/ou disciplinaires** au regard des faits dont elle a connaissance.
- Mettre en place des **actions de sensibilisation**.
- Communiquer sur ce système d'écoute et d'alerte sur les sites institutionnels de l'Établissement et par voie d'affichage.

Les personnels et étudiants s'engagent à :

- **Respecter la charte et s'en approprier les termes.**
- Ne diffuser **aucun support de communication portant atteinte** à l'intégrité des étudiants ou du personnel de l'École Centrale de Lyon, en l'occurrence à ne diffuser aucun support (papier ou numérique) à contenu discriminant, sexiste ou stéréotypé ou contenant des éléments de la vie privée des élèves ou personnels.
- **Mettre en place les dispositifs nécessaires** lors de l'organisation d'événement (festif, sportif, culturel, etc.)

ANNEXE 1 QUE FAIRE EN TANT QUE TÉMOIN ?

Chaque témoin de cas de discrimination, injure, contenu haineux sur internet, provocation à la haine, diffamation, apologie ou contestation de crimes contre l'humanité **se doit d'intervenir** ou de demander de l'aide s'il ou elle ne se sent pas d'intervenir ou craint de se mettre en danger.

En tant que témoin d'une discrimination, vous pouvez :

- faire un signalement,
- aider la personne victime dans ses démarches ou simplement être à son écoute,
- appeler police secours en cas de danger imminent.

Dans le doute, il faut toujours agir !

Plus généralement, il faut être vigilant quant au comportement de ses collègues et ne pas laisser les climats de discrimination (plaisanteries ou remarques racistes notamment) s'installer. En clair, veillons les uns sur les autres ! La vigilance collective est primordiale pour s'assurer de la sérénité de toutes et tous.

Ne pas agir constitue de la **non-assistance à personne en danger**.

ANNEXE 2 CONTACTS RÉFÉRENTS

CELLULE D'ÉCOUTE CAMPUS ÉCULLY

- **Catherine GIRAUD-BESSON**, infirmière - 06 72 15 74 78 ou 04 72 18 64 01
- **Christophe GUIBERT**, responsable service vie étudiante - 06 72 15 74 96
- **Agathe BERLANDI**, référente égalité - 04 72 18 63 71
- **Thibaud QUEYREL**, membre F3SCT – 04 72 18 65 25

CELLULE D'ÉCOUTE CAMPUS SAINT-ÉTIENNE

- **Myriam BARAILLER**, infirmière - 04 77 43 84 18 ou 06 86 87 80 14
- **Zoulika IDIR**, responsable vie étudiante - 06 03 30 91 44 ou 04 77 43 84 14
- **Audrey PERRELLE**, référente égalité - 04 77 43 84 06
- **Christian PAGES**, membre F4SCT - 06 86 87 80 06

Toute personne peut, si elle le désire, se faire accompagner par une personne de confiance (représentant d'une association, tuteur pédagogique, représentant syndical etc.)

Tout membre de la cellule d'écoute contacté directement par le plaignant respectera sa volonté de communiquer ou non les faits auprès des autres membres de la cellule.

EXTERIEURS A L'ETABLISSEMENT

La défenseure des droits au **39 28** ou sur le site antidiscriminations.fr

LICRA : permanence téléphonique Rhône au **04 78 95 22 87**

La Cnaé : permanence téléphonique au 0 800 737 800 de 10h à 21h en semaine et de 10h à 14h le samedi ou par mail à cnaes@enseignementsup.gouv.fr

SOS Racisme : permanence téléphonique au 01 40 35 36 55 du mardi au vendredi de 10h30 à 13h00

Appui psychologique, anonyme et gratuit :

- **Pour le personnel** via le réseau PAS de la MGEN au **0 805 500 005**
- **Pour les étudiants via le soutien psychologique mis en place sur nos deux campus :**
 - **À l'ÉNISE** : **Valérie Geofroy** est disponible par mail geofroy68@aol.com ou par tel au 06 86 12 55 99
 - **À l'ECL** : **Corentin Cartier** sur rendez-vous pris à l'infirmerie

Tout événement lié à une discrimination peut faire l'objet d'une déclaration (que l'on soit victime ou témoin) aux adresses mail suivantes :

celluledecoute-ecully@listes.ec-lyon.fr (campus Écully)

celluledecoute-enise@listes.ec-lyon.fr (campus Saint-Étienne)

Le respect de la confidentialité sur ces adresses est garanti.

ANNEXE 3 LOGIGRAMME

Victimes ou témoins, pour toute urgence, contactez immédiatement la police 17 ou les urgences 112.

DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT MIS EN PLACE DANS L'ETABLISSEMENT

1 – ÉCOUTE

Première écoute des témoins ou victimes

Interne

Externe

Cellule écoute

ECL - celluledecoute-ecully@listes.ec-lyon.fr
ÉNISE - celluledecoute-enise@listes.ec-lyon.fr

Registres santé sécurité
Organisations syndicales
Étudiants élus, membres de la F3SCT et F4SCT

Obligation de signalement au Procureur de la République si les faits relèvent du délit ou du crime – Article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale

Délit ou crime :
transmission au
directeur

- **Défenseure des droits : 39 28**
- **LICRA : 04-78-95-22-87**
- **CNAE : 0 800 737 800**
- **SOS Racisme : 01 40 35 36 55**

Appui psychologique, anonyme et gratuit :
- **Pour le personnel** via le réseau PAS de la MGEN au **0 805 500 005**
- **Pour les étudiants via le soutien psychologique** mis en place sur nos deux campus – voir infirmière

Confidentialité garantie quels que soient les faits signalés

Tous types de faits : A la seule initiative de la victime, signalement au Directeur ou à la cellule d'écoute

2 - TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

Analyse des faits avec, si nécessaire, audition et/ou organisation d'une enquête interne

Délit ou crime

Autres faits (outrage...)

Absence d'éléments

Signalement au procureur

Procédure disciplinaire si atteinte au règlement applicable aux étudiants et agents publics

Fin de procédure si faits totalement extérieurs à l'établissement

Fin de procédure