

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE**

DÉLIBÉRATION n° 2018/01/23-16

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 23 janvier 2018, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

Vu le Code de l'Éducation,

Vu les statuts modifiés d'Aix-Marseille Université,

DÉCIDE :

OBJET : Charte d'engagement LGBTI

Le conseil d'administration adopte la charte d'engagement LGBTI (personnes lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres ou Intersexuées) telle qu'annexée à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

Membres en exercice : 36

Quorum : 18

Présents et représentés : 34

Fait à Marseille, le 23 janvier 2018


Yvon BERLAND
Président d'Aix-Marseille Université



CHARTRE D'ENGAGEMENT LGBTI D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

Préambule :

Seuls des changements concrets concernant les cultures, les organisations et les pratiques peuvent faire évoluer les représentations relatives à l'orientation sexuelle ou de genre et faire reculer les postures et actes sexistes, homo et transphobes. Partant de ce constat et poursuivant le développement de sa politique en faveur de la diversité et contre toutes les discriminations, Aix-Marseille Université signe une charte d'engagement vis-à-vis des personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles, Transgenres ou Intersexuées (LGBTI) et non LGBTI de l'établissement – personnels, étudiantes et étudiants*.

Par cette charte, AMU s'engage à :

1. Créer un environnement de travail et d'étude inclusif pour les personnes LGBTI

- a) Prendre des mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
- b) Mentionner explicitement la thématique LGBTI dans les communications internes à l'établissement relatives à son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.
- c) Sensibiliser, former et accompagner les personnels de l'établissement aux enjeux de la non-discrimination envers les personnes LGBTI.
- d) Mettre en place des dispositifs et/ou protocoles administratifs et soutenir les initiatives ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBTI.

2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les personnels et entre toutes les étudiantes et tous les étudiants, quelles que soient leur orientation sexuelle et identité de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- b) Garantir l'accès à toutes et tous aux droits et avantages existants accordés par l'établissement dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès de toutes et de tous à ces éléments d'information.
- c) Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou à l'identité sexuelle ou de genre.

3. Soutenir les personnels, les étudiantes et les étudiants victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- a) Assurer un engagement visible de l'administration d'AMU contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre des personnes ou de la population LGBTI.
- b) Agir de manière concertée avec les instances représentatives du personnel.
- c) Intégrer explicitement le critère LGBTI dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, dans le Dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et promouvoir ces structures en interne.
- d) Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement général

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure de ces actions et intégrer les avancées de la politique en faveur de la diversité dans les rapports et bilans annuels de l'établissement.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'établissement sur les bonnes pratiques et les engagements pris.

5. Favoriser le développement de la recherche et des savoirs sur les thèmes LGBTI

- a) Soutenir et promouvoir les études Genre dans toutes les champs disciplinaires.
- b) Soutenir et promouvoir la recherche sur la santé des personnes LGBTI.

Cette charte est assortie de dispositifs et/ou de protocoles visant à en faciliter la mise en œuvre : ils y seront progressivement annexés.

** Cette charte s'inspire du texte de la charte d'engagement LGBT de l'Association [Autre Cercle](#) (reconnue par le MESRI), adapté au contexte et aux publics d'un EPSCP et enrichi de recommandations figurant au Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT (2017-2020) publié en 2017 par la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH).*