

DÉLIBÉRATION n° CA-26-11-2021-06 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 26 novembre 2021

Charte de la diversité

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'université de Poitiers ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOpte

Article 1^{er} : Dispositif

La charte de la diversité est approuvée, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 26 novembre 2021
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS

06 DEC 2021

Direction des affaires juridiques

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

Voies et délais de recours

Si vous estimez que cet acte est irrégulier, vous pouvez former :

- soit un recours administratif, qui peut prendre la forme d'un recours gracieux, devant l'auteur de l'acte ou celle d'un recours hiérarchique devant l'autorité hiérarchique compétente. Ce recours administratif doit être présenté dans les deux mois à compter de la notification du présent acte si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux. Celui-ci est réputé rejeté si vous n'avez pas reçu de réponse dans les deux mois suivant sa réception par l'administration. Vous disposez alors de deux mois pour former un recours contentieux. Si une décision expresse vous est notifiée dans les quatre mois suivant la réception de votre recours gracieux par l'administration, vous disposerez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1^{er} décembre 2018, vous pouvez également déposer votre recours juridictionnel sur l'application internet Télérecours citoyens, en suivant les instructions disponibles à l'adresse suivante : www.telerecours.fr
Dans ce cas, vous n'avez pas à produire de copies de votre recours et vous êtes assurés d'un enregistrement immédiat, sans délai d'acheminement.

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'université de Poitiers, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'université de Poitiers renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par cette Charte de la Diversité, nous, Université de Poitiers, nous confirmons notre engagement du 18 novembre 2010, à :

- 1°. Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion de carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- 2°. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'université de Poitiers et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines ;
- 3°. Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, éthique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité ;
- 4°. Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes ;
- 5°. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel ;
- 6°. Évaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultat de la mise en œuvre de nos engagements.