

Charte de bonne conduite

Département de Géosciences, ENS

- Adoptée par le Conseil du Laboratoire de Géologie du 18 Octobre 2021 -

La présente charte donne des lignes directrices pour un meilleur respect des personnes, indifféremment de leurs genre, statut socio-économique, orientation sexuelle, origine (réelle ou supposée), religion, de situation de grossesse ou de handicap (liste non exhaustive). Elle concerne d'une part les comportements et actions individuels de chaque membre du département et d'autre part des engagements et actions à mener au niveau des directions d'équipes, de laboratoires et de département.

La nécessité de cette initiative s'appuie sur la reconnaissance de situations de discrimination et de harcèlement dans le cadre des activités d'enseignement et de recherche du département. Celles-ci ont notamment été mises en évidence lors du sondage Diversité & Égalité effectué en février 2021 au sein du département.

0- Définitions

0.1 Harcèlement

Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Ressources : <https://information.defenseurdesdroits.fr/unefemmesurcinq/>

Le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, à une altération de sa santé physique ou mentale, ou à une menace pour son évolution professionnelle.

Ressources : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

0.2 Discrimination

La **discrimination** est le fait de traiter différemment une personne en raison d'un critère prohibé (genre, âge, origine, état de santé etc.).

Ressources : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>

0.3 Sexisme

L'agissement sexiste est défini comme « tout agissement lié au sexe d'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. »

Ressources : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

0.4 Stéréotypes

Les stéréotypes désignent la façon dont nous catégorisons de manière inconsciente des personnes sur la seule base de leur appartenance à un groupe (âge, sexe, couleur de peau ...).

0.5 Biais

Effet de mesures ou critères apparemment neutres mais qui favorisent principalement une même catégorie de personnes. En particulier, les stéréotypes peuvent induire des biais importants dans les prises de décision.

Ressources :

<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/background/index.jsp>

<https://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/recrutement-egalitaire/gender-bias.html>

0.6 Minorités

Ce terme désigne ici les personnes minoritaires en raison de leur expression de genre, orientation sexuelle, handicap, origines ou religion.

Les actes de harcèlement sexuel, harcèlement moral et discrimination relèvent du droit pénal, l'agissement sexiste du droit du travail.

Le but de cette charte est plus spécifiquement de lutter contre les agissements sexistes, les stéréotypes et biais au sein du département.

1. Au quotidien, chacun s'engage

1.1- Conditions de travail :

a. *Planification et organisation des réunions formelles (réunions d'équipe, de projet, séminaires, AG de département ...) :*

Dans la mesure du possible, planifier les réunions quelques jours en avance ; respecter les temps partiels des membres de l'équipe, les plages horaires pour les tenues de réunion (pas avant 9h30 et pas au-delà de 17h), et les pauses déjeuner et finir les réunions dans des délais raisonnables de l'ordre de 2h maximum ; organisation préalable, avec ordre du jour à envoyer à l'avance.

Pour les réunions récurrentes, prévoir un créneau horaire dans la semaine et s'y tenir.

Le choix de la langue utilisée lors des réunions doit faire l'objet d'un consensus en début de chaque réunion, et, le plus possible, permettre à tous de participer.

Les comptes rendus de réunion et ressources les plus importantes doivent être rendus disponibles en anglais et en français.

b. *Diffusion de l'information :*

Diffuser largement les informations susceptibles d'intéresser un ensemble de personnes, en évitant de ne répondre qu'à une personne ayant directement sollicité un conseil alors que celui-ci pourrait être utile à d'autres. Par exemple, éviter l'effet "boys club" par lequel les hommes, ou tout groupe de personne partageant un historique commun, sont mieux informés grâce à des liens informels, veiller à ce que le passage d'information ne soit pas limité à un sous-groupe une proximité sociale.

1.2- Lutte contre les stéréotypes et les biais :

De manière générale, l'encouragement et l'incitation à une meilleure représentativité des minorités et des femmes ne doit pas devenir source de discrimination bienveillante ni de davantage de stigmatisation : les personnes ne doivent pas être choisi-es pour leur genre ou leur appartenance à une minorité, mais pour leurs compétences qui contribueront à la réalisation des missions éducatives et scientifiques du département.

a. *évolution de carrière :* Inciter les femmes et les minorités à se présenter aux concours (interne, sélection professionnelle, passage DR, Pr...) et les soutenir dans la préparation au concours.

b. *responsabilités administratives :* Valoriser le travail d'intérêt collectif : inciter les femmes et les minorités à prendre des responsabilités au sein des directions, des conseils, des équipes, ... en veillant à ne pas tomber dans une forme de sexisme bienveillant, et en assurant une répartition tournante des tâches peu valorisables.

c. *indépendance :* Inciter les femmes et les minorités à déposer des projets, des abstracts de

conférences, des demandes de financement et des bourses à la mobilité.

d. formation : Inciter les femmes et les minorités à suivre des formations qui leur sont spécifiques, type 'Springboard'; faciliter l'accès aux formations de « Français Langue Etrangère » pour les nouveaux arrivants étrangers.

e. encourager les jeunes : Favoriser au maximum l'insertion des stagiaires, doctorants, post-doctorants femmes ou issu-e-s de minorités dans la recherche et les encourager et les aider dans le développement de leur carrière.

1.3- Recrutement :

a. rédaction des annonces : Une attention particulière doit être donnée à la rédaction des annonces de poste et à leur communication afin d'éviter tout stéréotype et biais.

b. diversité : À tous les niveaux, les candidat-e-s sont recruté-e-s uniquement sur la base de leurs compétences professionnelles et de leur adéquation au poste. À dossiers équivalents, favoriser si possible la candidature qui permet d'améliorer la diversité de l'équipe concernée par le recrutement.

c. critères : Veiller à ne pas mettre plus en doute l'indépendance et la compétence des candidates sur la base de leur genre (biais inconscient) ; Examiner tous les parcours, même les parcours non linéaires ou interrompus pour raison familiales et/ou médicales (décompter les interruptions de carrières). La richesse des profils et des parcours doit aussi être considérée comme un atout.

1.4 Stages ou missions sur le terrain :

Ces environnements de travail étant en général propices à des relations différentes entre participant-es que celles au laboratoire, il doit être rappelé que les mêmes règles de conduite qu'au laboratoire s'appliquent : aucune forme de discrimination, abus, agression ou harcèlement ne peut être tolérée.

a. conditions pratiques : Les responsables/organisa-teurs-trices s'engagent à informer les participant-es sur les conditions pratiques de la mission (dont planning, présence ou non de toilettes, modalité de couchage, conditions matérielles et météorologiques, ... etc.), afin que chacune puisse se préparer correctement et prendre ses dispositions.

b. respect de l'intimité : dans le cas de missions, tous les membres de l'équipe ont droit à un espace privé (c'est-à-dire chambre ou tente). Chaque membre de l'équipe doit respecter l'intimité des autres membres de l'équipe (typiquement, ne pas y entrer sans son autorisation). Cependant, l'hébergement privé peut ne pas être possible, dans ce cas tous les participant-es doivent être à l'aise avec les arrangements. Dans le cas des stages de terrain, les hébergements seront a priori nécessairement collectifs. Tous les membres de l'équipe ont droit à l'intimité lorsqu'ils utilisent

la salle de bain. Dans certaines situations sur le terrain, l'utilisation de toilettes intérieures n'est pas possible et il faut veiller à respecter l'intimité des membres de l'équipe à l'extérieur.

c. *sécurité* : Tous les membres de l'équipe doivent avoir accès et être formés aux équipements de sécurité.

2. L'équipe, le laboratoire, le département s'engagent

2.1- Conditions de travail :

a. *Faciliter le retour après un arrêt long (pour maternité, paternité, maladie...)* : pas de redistribution des bureaux/équipements sans l'accord de la personne concernée ; mettre en place un protocole de retour au niveau des directions et équipes des laboratoires ; veiller au soutien/réinsertion dans des projets ; faire un entretien professionnel avec la direction du département/direction de laboratoire au retour au travail de la personne pour évoquer notamment les orientations professionnelles envisagées ; faciliter l'accès à la formation, aux conférences scientifiques ..

b. *Rendre accessible à tou-te-s, donc en français et en anglais, à toutes les ressources* (comptes rendus de laboratoire, informations diverses scientifiques ou administratives).

c. *Diffuser à tou-te-s les informations* (offres de poste, prix de thèse, colloques ...) : éviter de ne répondre qu'à une personne ayant directement sollicité un conseil, alors que celui-ci pourrait être utile à d'autres.

d. *Encadrer et prévoir l'accueil des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes* (au minimum bureau et ordinateur, livret d'accueil ...). Organiser une réunion de rentrée et d'accueil des nouveaux membres du Département/Laboratoires à chaque rentrée universitaire (courant octobre).

e. *Proposer un point d'étape annuel informel pour les personnels non permanents le souhaitant*. Mettre en place un système de parrainage/mentoring avec un-e permanent-e différent-e de leur responsable afin de conseiller ou d'aider au développement de la carrière, à différentes étapes de la vie professionnelle.

2.2- Lutte contre les stéréotypes et les biais :

L'encouragement et l'incitation à une meilleure représentativité des minorités et des femmes ne doit pas devenir source de davantage de stigmatisation : les personnes ne doivent pas être choisies pour leur genre ou leur appartenance à une minorité, mais pour leurs compétences.

a. *Mixité des instances collectives* : les laboratoires et le département s'engagent à veiller à la mixité des instances collectives, en soutenant activement la participation des femmes et des hommes, de toutes minorités ou en nommant si nécessaire des femmes dans ces instances. Ils s'engagent également à assurer une répartition tournante des tâches peu valorisables.

b. *Mixité des divers comités* : les laboratoires et le département veillent à ce que les comités (recrutement, évaluation, organisation de colloque ...) soient constitués de manière à refléter la proportion de femmes dans la discipline. Ils s'engagent à ne pas financer de réunions de ces comités s'ils ne respectent pas ces règles.

c. *Formation stéréotypes et biais* : Inciter l'ensemble du personnel et en particulier les responsables d'équipe à se former face aux stéréotypes et aux biais cognitifs inconscients au travail. Les laboratoires et les départements s'engagent à organiser régulièrement des séminaires et des discussions sur ces thèmes, notamment en AG.

2.3- Recrutement :

Tout recrutement doit se faire sur la base des compétences du candidat ou de la candidate et sur son adéquation au poste.

a. *stéréotypes et biais* : les laboratoires veilleront à ce qu'aucun stéréotype, ni biais ne soit véhiculé par les offres de stages, de thèses, de post-doc et d'emploi.

b. *comités de recrutement* : les laboratoires et le Département veilleront à ce que les comités de recrutement soient constitués dans le respect de la mixité et représentation femme/homme du département. Ils veilleront aussi à ce que ces comités respectent les recommandations en termes de mixité et d'égalité femme/homme, par exemple en assurant l'examen de tous les parcours, y compris les parcours non linéaires ou interrompus pour raisons familiales et/ou médicales.

c. *candidatures* : Inciter des profils variés (origines, genre, parcours, ...) à candidater aux postes permanents.

d. *recrutement des étudiant-es* : Au niveau de la partie enseignement du département, inciter les étudiant-es ayant des profils divers (origines, genre, parcours, ...) à rejoindre le parcours d'enseignement proposé au département et les aider dans le développement de leur carrière.

2.4- Avancement-Primes :

L'absence pour congés maternité/paternité/maladie ne doit pas être un handicap à l'attribution de primes, ni à l'avancement.

Ces périodes d'absence contraintes doivent être, en termes d'expérience acquise, comptabilisées comme autant d'heures de travail. Elles doivent être assimilées à des heures travaillées pour les agent-es contractuel-le-s ou permanent-e-s concerné-e-s dans le cadre de l'attribution d'une prime récurrente ou d'une prime ponctuelle.