

Charte de bonne conduite

Laboratoire de Météorologie Dynamique

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 individuelles de chaque membre du laboratoire et d'autre part des engagements et actions à mener au niveau des directions d'équipes et du laboratoire.

La nécessité de cette initiative s'appuie sur les réflexions et les résultats de l'enquête sur la qualité de vie au laboratoire menées par le groupe inter-site égalité-diversité du laboratoire.

1. Définitions	2
1.1 Harcèlement	2
1.2 Discrimination	2
1.3 Sexisme	2
1.4 Stéréotypes	3
1.5 Biais	3
1.6 Minorités	3
2- Recruter sans biais	3
Compétence	3
Diversité	4
Rédaction des annonces	4
Éviter les biais	4
3. Diffuser l'information à toutes et tous	4
3.1 Éviter les biais liés à la proximité sociale	4
3.2 Limiter les biais liés à la langue	4
4. Lutter contre les stéréotypes et les biais	5
Mixité des instances dirigeantes et collectives :	5
Formation	5
Évolution de carrière	5
Responsabilités	5
5. Un environnement de travail inclusif et bienveillant	6
Langue lors des réunions	6
Permettre à chacun de parler sereinement	6
Permettre à chacune/chacun d'être à l'aise avec ce qu'elles/ils sont	6
Handicap et accessibilité	6
Respect de tous les membres du personnel	7
Accueil des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes	7
Suivi des personnes non-permanentes	7
6. Favoriser la conciliation entre vie familiale et professionnelle	7
Réunions	7

Faciliter le retour après un arrêt long (maternité, paternité, parental, maladie...) :	7
Considérer les aspects familiaux dans les évaluations	8
7. Lutter contre les violences morales, sexistes et sexuelles	8
Prévenir:	8
Détecter	8
Réagir	8

1. Définitions

1.1 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>

1.2 Discrimination

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

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

1.3 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>

1.4 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 ...).

1.5 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>

1.6 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 de lutter contre les agissements sexistes, les stéréotypes et biais au laboratoire, et de favoriser une atmosphère de travail où chacun se sent bien.

2- Recruter sans biais

Compétence

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. 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.

Diversité

À dossiers équivalents, favoriser si possible la candidature qui permet d'améliorer la diversité de l'équipe.

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

Examiner tous les parcours, même les parcours non linéaires ou interrompus pour raisons familiales et/ou médicales (décompter les interruptions de carrière). La richesse des profils et des parcours doit aussi être considérée comme un atout.

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 : expression inclusive, dates limites conciliables avec la vie familiale.

Le laboratoire veille à ce qu'aucun stéréotype ni biais ne soit véhiculé par les offres de stages, de thèses, de post-doc et d'emploi.

Éviter les biais

Veiller à éviter les biais, compris inconscients (exemple : mettre plus en doute l'indépendance et la compétence des candidates sur la base de leur genre).

Le laboratoire veille à ce que les comités de recrutement soient constitués dans le respect de la mixité.

3. Diffuser l'information à toutes et tous

3.1 Éviter les biais liés à la proximité sociale

Diffuser largement les informations susceptibles d'intéresser un ensemble de personnes, par exemple en évitant de ne répondre qu'à une personne ayant directement sollicité un conseil alors que celui-ci pourrait être utile à d'autres.

Éviter l'effet "boys club" par lequel les hommes, ou tout groupe de personnes 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 en proximité sociale.

3.2 Limiter les biais liés à la langue

Rendre accessible à tou-te-s, donc en français et en anglais, toutes les ressources (comptes rendus de conseil de laboratoire, informations diverses scientifiques ou administratives, comptes-rendus de réunions). À moins qu'elle concerne exclusivement des personnes pouvant lire et comprendre le français sans difficulté, toujours diffuser l'information en français et en anglais.

4. Lutter contre les stéréotypes et les biais

Mixité des instances dirigeantes et collectives

L'équipe de direction du laboratoire doit être équilibrée en termes de genre. Le laboratoire s'engage à veiller à la mixité des instances collectives (comités de recrutement, d'évaluation, d'organisation de colloque).

Formation

Le laboratoire s'engage à 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.

Le laboratoire s'engage à organiser régulièrement des séminaires et des discussions sur ces thèmes, notamment en assemblée générale.

Évolution de carrière

Inciter les femmes et les minorités à se présenter aux concours (interne, sélection professionnelle, passage DR, Prof...) et les soutenir dans la préparation au concours. Inciter les femmes et les minorités à déposer des projets, des abstracts de conférences, des demandes de financement et des bourses à la mobilité.

Inciter les femmes et les minorités à suivre des formations qui leur sont spécifiques, type 'Springboard'.

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

Responsabilités

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.

5. Un environnement de travail inclusif et bienveillant

Langue lors des réunions

Le choix de la langue utilisée lors des réunions doit faire l'objet d'un consensus propre à chaque équipe, avec pour objectif de permettre à tou-te-s de participer. Il est important d'être transparent sur la langue des réunions en amont de celles-ci. Pour les présentations scientifiques, il revient à la personne qui présente de choisir la langue dans laquelle s'exprimer et de communiquer ce choix en amont aux potentiels participants.

La transparence sur la place accordée au français et à l'anglais lors des réunions de laboratoire doit être établie dès l'entretien d'embauche.

Permettre à chacun de parler sereinement

Veiller à ce que les personnes participant aux réunions ne se coupent pas la parole et à ce que la parole soit donnée à chaque personne souhaitant s'exprimer. En réunion hybride avec des personnes participant en visio, veiller à ce qu'elles puissent s'exprimer et être entendues ou lues dans le *chat*. Pour ce faire, déterminer une personne responsable de modérer la réunion en présentiel et une personne responsable de suivre les participants en visio en début de réunion.

Permettre à chacune/chacun d'être à l'aise avec ce qu'elles/ils sont

Le laboratoire s'engage à faciliter et accompagner d'éventuelles transitions de genre de ses personnels, même en l'absence de demande officielle de changement à l'État Civil. Pour ce faire, la démarche à suivre pour changer de prénom (mail, identifiant, lien avec les tutelles) est explicitée sur le site internet du laboratoire. Si la personne concernée effectue des démarches de changement de prénom ou de sexe à l'État Civil, l'encadrant-e et la direction du laboratoire s'engagent à rédiger des attestations de témoin (Articles 200 à 203 du code de procédure civile, article 441-7 du code pénal).

De manière générale, le laboratoire s'engage, dans les limites de ses moyens, à être vigilant sur les potentielles discriminations liées au genre, par exemple en évitant, dans la mesure du possible, de forcer ses personnels à renseigner une civilité ou un genre (par exemple dans les questionnaires).

Handicap et accessibilité

Le laboratoire s'engage à améliorer l'accessibilité de ses locaux, de ses événements, et à promouvoir l'accessibilité de ses contenus scientifiques. De manière générale, le laboratoire s'engage, dans les limites de ses moyens, à être vigilant sur les potentielles discriminations liées au handicap, quel qu'il soit : mobilité, cécité, surdité, neurodivergence, maladies chroniques, et notamment les maladies qui amènent un risque particulier vis-à-vis des virus à transmission aérosols tels que le Covid 19 : immunodépression, maladies cardiaques, etc.

Respect de tous les membres du personnel

Le personnel doit être traité avec le même respect quels que soient son statut et son type d'activité, qu'il s'agisse du personnel de recherche ou du personnel administratif ou technique.

Accueil des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes

Accueillir dans de bonnes conditions les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes (au minimum bureau et ordinateur, livret d'accueil ...). Les présenter à l'équipe.

Faciliter l'accès aux formations de « Français Langue Étrangère » pour les nouvelles personnes arrivant de l'étranger.

Suivi des personnes non-permanentes

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.

6. Favoriser la conciliation entre vie familiale et professionnelle

Réunions

L'organisation des réunions doit favoriser la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ; planifier les réunions au moins plusieurs jours en avance ; respecter les temps partiels des membres de l'équipe, les plages horaires pour les tenues de réunion (9h30-17h), les pauses déjeuner et finir les réunions dans des délais raisonnables de l'ordre de 2h maximum ; envoyer à l'avance un ordre du jour.

Faciliter le retour après un arrêt long (maternité, paternité, parental, maladie...) :

Ne pas redistribuer les bureaux ou les 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 et à la réinsertion dans des projets ; faire un entretien professionnel avec la direction du département ou la 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.

Considérer les aspects familiaux dans les évaluations

L'absence pour congés maternité/paternité/parentaux/maladie ne doit pas être un obstacle à l'attribution de primes, ni à l'avancement. Au contraire, les activités professionnelles doivent être évaluées en les rapportant à la période de travail effective. Les retards de carrières liés à des tâches familiales lourdes (congés ou temps partiels pour l'éducation des enfants ou pour le soin de personnes dépendantes) doivent être considérés dans les évaluations.

7. Lutter contre les violences morales, sexistes et sexuelles

Prévenir

Le laboratoire s'engage à encourager fortement tout le personnel à suivre une formation sur les violences sexistes et sexuelles : cela concerne toutes les nouvelles personnes arrivantes, mais aussi tous les membres du laboratoire chaque fois qu'une nouvelle formation est proposée par l'une des tutelles.

Le laboratoire informe régulièrement au sujet des violences morales, sexistes et sexuelles et sur les dispositifs de signalement existant chez les différentes tutelles. Le laboratoire s'engage à accueillir la parole, en adoptant une posture empathique et d'écoute active.

Les événements sociaux lors des conférences ou des campagnes de terrain, qui peuvent être des moments de relâchement, doivent faire l'objet d'une prévention particulière.

Détecter

Le laboratoire et les équipes s'engagent à détecter les situations en ouvrant des espaces de dialogues réguliers, notamment en posant des questions lors des entretiens annuels. Chacun/chacune doit être attentif/attentive aux signaux d'alertes de leurs collègues.

Réagir

Le laboratoire s'engage d'une part à accueillir et accompagner les personnes victimes ou témoins de violences morales, sexistes et sexuelles, et à les informer des procédures de signalement, et d'autre part à mener une enquête administrative, à rappeler le cadre légal aux personnes responsables de violences, et à faire remonter les faits aux tutelles compétentes.