

Charte « Égalité – Parité » des membres d'ETIS

Chaque membre d'ETIS doit pouvoir évoluer dans un espace professionnel sain, bienveillant et accueillant, que ce soit dans les locaux ou en dehors (missions, colloques etc.). En s'appuyant sur des valeurs fondatrices telles que l'égalité, la transparence et le respect mutuel, ETIS cherche à assurer un environnement de travail garantissant à toutes et tous l'égalité de traitement et des chances, ouvert à la diversité, sécurisant, stimulant la cohésion et exempt de discrimination et harcèlement. Cette charte en décrit les principes fondateurs et les modes d'application. Elle a pour vocation d'être pédagogique et de fournir un socle commun pour assurer la bienveillance et la cohésion au sein de l'unité.

Les éléments présentés ici ne sont pas exhaustifs et la charte peut évoluer dans le temps. Nous renvoyons également les signataires vers les documents réglementaires en vigueur :

- concernant les aspects déontologiques des professions de la recherche, la charte très complète établie par le CNRS (voir annexe),
- concernant la discrimination et le harcèlement en milieu professionnel, le droit du travail (loi n°83-634 du 13 juillet 1983) et les règlements des différentes tutelles du laboratoire (voir annexe).

Égalité de traitement et de chances, ouverture à la diversité

La laboratoire ETIS souhaite garantir à l'ensemble de ses membres l'égalité de traitement et de chances, créant ainsi un environnement attractif pour une large variété de profils : conditions de travail équitables, opportunités de bonne intégration au laboratoire, collaborations harmonieuses, évaluations transparentes, objectives et impartiales. ETIS s'attache à ce que ces principes fassent partie intégrante des processus de décision, que ce soit dans le recrutement, l'évolution de carrière ou les conditions d'emploi et de travail.

À ce titre, ETIS demande dans toute situation d'évaluation scientifique ou professionnelle :

- L'utilisation de critères objectifs et transparents
- La mise à disposition d'indicateurs de représentativité au sein la communauté
- La constitution de comités avec des membres aux profils variés
- La déclaration systématique de tout conflit d'intérêt, qu'il soit d'ordre relationnel, collaboratif ou hiérarchique

ETIS s'attache à promouvoir la diversité en son sein, qui participe à l'enrichissement de l'environnement professionnel comme des travaux scientifiques. La préservation de cette diversité passe par la vigilance, dans les pratiques professionnelles et la communication, de sorte à favoriser la cohésion, le soutien mutuel et l'inclusion de tous les membres du laboratoire. En particulier, le laboratoire est un environnement multiculturel accueillant des personnes non francophones parmi ses membres. À ce titre, afin de prévenir l'isolement de ces personnes dans un milieu qui serait exclusivement francophone, il est demandé aux membres d'ETIS de ne pas déconsidérer les propos émis dans une langue peu maîtrisée (français, anglais ou autre).

De façon générale, ETIS s'oppose à tout acte discriminatoire qui pourrait, de manière directe ou non, entraver la carrière professionnelle de chacune et chacun. ETIS encourage ses membres à faire état de toute discrimination constatée ou subie en prenant contact avec la direction, si nécessaire de façon anonyme. ETIS souhaite également promouvoir les échanges entre ses membres sur cette thématique, à des fins de pédagogie et prévention.

Respect des personnes et de leur travail

Le laboratoire ETIS souhaite également maintenir en son sein un climat sain et bienveillant, qui permet à toute personne de se sentir bienvenue et encouragée à s'exprimer avec confiance et naturel. L'entretien de ce climat repose en premier lieu sur l'adoption de modes d'expression et comportements respectueux. Ainsi, cette charte invite les membres du laboratoire à prêter attention à certaines attitudes pouvant nuire à ce climat :

- Interruptions répétées ou monopolisation de parole
- Propos ou gestes intrusifs, déstabilisants ou intimidants
- Propos dénigrants, notamment sarcasmes, blagues ou commentaires déplacés

Cette charte alerte également sur certaines pratiques pouvant générer des pressions psychologiques dangereuses et nuire à la nature saine de l'environnement professionnel :

- Fixer des dates-butoir à la dernière minute, ou des objectifs inaccessibles sans aide
- Manquer de considération pour les personnes lors de la formulation de requêtes urgentes ou répétées
- Imposer son rythme de travail à des collègues au mépris de leurs propres contraintes, congés et horaires de travail

Comment réagir ?

Si vous êtes victime ou témoin d'agissements en contradiction avec cette charte et ses principes : ne vous isolez pas, ne minimisez pas les faits, exprimez votre refus de ces agissements. Parmi les ressources à disposition, la charte peut vous servir de support pour échanger avec les personnes concernées autour de la situation remarquée, afin que celle-ci ne se reproduise pas. À des fins de médiation, ces échanges peuvent faire intervenir les responsables d'équipe ou la personne référente égalité-parité.

En complément de la charte, ETIS met à disposition des ressources en ligne pour accompagner et protéger ses membres souhaitant signaler une action inappropriée ou discrimination constatée ou subie. En particulier, un formulaire de signalement guide les témoins et victimes pour informer la **direction** du laboratoire, afin que celle-ci puisse intervenir. Au cas par cas, la direction propose ensuite des étapes suivantes pour venir en aide aux victimes. Les victimes peuvent également se rapprocher aux services médicaux et psychosociaux des tutelles (CNRS, CYU, ENSEA) ou des organisations contre le harcèlement de femmes (voir annexe).

Annexe

Liens externes pertinents et contacts

1. **Charte déontologique CNRS** : <https://www.cnrs.fr/sites/default/files/pdf/Charte%20de%20d%C3%A9ontologie.pdf>
2. **Circulaire CNRS 2021** : <https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2021/BO-avril-2021-compressed.pdf>
3. **Contact CNRS pour signaler tout agissement sexiste, harcèlement ou violence** : signalement@cnrs.fr
4. **L'harcèlement moral** : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Harcelement_moral_dgt_07-2010.pdf
5. **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique** : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf
6. **Règlement intérieur et chartes de CY Tech** : https://cytech.cyu.fr/medias/fichier/reglement-interieur-novembre-2020_1607074328771-pdf
7. **Cellule de veille contre les violences de CYTech**. Numéro d'urgence : 01 34 25 28 28. Mail : veilleucp@ml.u-cergy.fr
8. **Association Women Safe** : Numéro d'urgence : 01 39 10 85 35. Mail : accueil@women-safe.org