

# Charte des membres de l'ESE

## Pour un environnement professionnel sécurisant et ouvert à la diversité

- [La Charte](#)
- [Exemples de situations concrètes](#)
- [Articles de loi](#)



La charte des membres de l'ESE est mise à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution 4.0 International](#).

Fondée sur une œuvre créée par l'IRIF (<https://www.irif.fr/informations/charte>) et le DI ENS ([https://www.di.ens.fr/static/documents/vss\\_fr.xhtml](https://www.di.ens.fr/static/documents/vss_fr.xhtml))

Version du 23 janvier 2026

---

## La Charte

### Préambule

Chaque personne doit pouvoir évoluer dans le meilleur environnement de travail possible, que ce soit dans les locaux du laboratoire ou en dehors (missions, colloques, comités...). En s'appuyant sur les valeurs fondamentales du laboratoire qui sont le principe d'égalité, de transparence, d'accompagnement, de respect mutuel, d'accueil de toutes les personnes, l'ESE est un lieu de liberté d'expression qui se doit d'être sécurisant, respectueux et exempt de discrimination et d'harcèlement. L'ESE s'engage à promouvoir la convivialité et les échanges notamment par l'organisation et le soutien à l'organisation d'événements scientifiques et/ou festifs.

Cette charte en décrit les principes fondateurs et les modes d'application. Elle a vocation pédagogique et vise à ce que chaque personne puisse prendre conscience de certaines situations. Les enjeux de respect de la charte sont d'autant plus importants que les personnes exercent des responsabilités.

Même si la charte s'attache d'abord à garder un grand degré de généralité, elle mentionne des situations que peuvent rencontrer certaines personnes auxquelles l'ESE souhaite accorder une attention particulière, telles que les femmes, les personnes LGBTQIA+, les personnes porteuses de handicap visible ou non visible, les personnes racisées, les doctorant·e·s et, de manière plus général, les personnes non permanentes, les personnels en soutien à la recherche, les non francophones, et toutes les minorités sans distinction de

classe sociale ni de religion. Dans un deuxième temps, la charte s'appuie sur des exemples de situations qui lui permettent de rendre plus concret le propos général.

Concernant les aspects déontologiques de la profession, notamment la laïcité<sup>1</sup>, nous renvoyons chaque personne vers la charte très complète de déontologie du CNRS<sup>2</sup>.

### **Égalité de traitement et de chances, ouverture à la diversité**

L'ESE souhaite garantir à chaque personne l'égalité de traitement et de chances, créant ainsi un environnement attractif, car sécurisant, pour une large variété de profils : des conditions de travail équitables, des opportunités de bonne intégration au laboratoire en vue de collaborations harmonieuses, des évaluations transparentes, objectives et impartiales.

L'ESE s'attache, en situation de prise de décision, que ce soit dans le recrutement, les conditions d'emploi et de travail, le développement ou la progression de carrière, l'utilisation de ressources communes au laboratoire ou propres à des équipes, à garantir l'égalité de traitement et de chance pour toutes et tous. En particulier, l'ESE demande dans toute situation d'évaluation scientifique ou professionnelle :

- La production de recommandations afin d'éviter biais et discriminations ;
- La constitution de comités aux profils variés avec, éventuellement, des indicateurs permettant d'évaluer la composition de ces comités ;
- L'utilisation de critères transparents et objectifs ;
- Une déclaration systématique de tout conflit d'intérêt, même léger, qu'il soit d'ordre relationnel, collaboratif ou hiérarchique.

L'ESE refuse catégoriquement tout acte discriminatoire qui pourrait, de manière directe ou indirecte, entraver la carrière professionnelle de chaque personne. Ces actes peuvent toucher des groupes minoritaires ou non, et être liés, par exemple, à leurs origines, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de handicap, leurs opinions, leurs religions, etc.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> "La laïcité garantit la liberté de conscience ce qui permet de croire ou de ne pas croire, de ne plus croire ou de changer de religion. La liberté de croire inclut celle de pratiquer une religion, en privé ou en public, dès lors que les manifestations de cette pratique ne portent pas atteinte à l'ordre public établi par la loi. La République laïque permet à toutes et tous d'affirmer publiquement leurs convictions sans que cela ne puisse les mettre en danger. La laïcité, parce qu'elle fixe un cadre partagé et commun, constitué de droits et de devoirs, participe au développement de la citoyenneté. C'est ainsi un bien commun, permettant l'harmonie sociale et devant à ce titre être promue et défendue par les pouvoirs publics et par tous les acteurs de la vie associative. Elle doit rassembler et ne pas être source de divisions. " (charte de la laïcité du Grand Reims)

<sup>2</sup> Charte disponible sur le site du CNRS : <https://www.cnrs.fr/fr/ethique-deontologie-integrite-scientifique-et-lancement-dalerte>

<sup>3</sup> Pour rappel, la loi interdit la discrimination selon une liste de 25 critères prohibés dans l'article 225-1 du code pénal. Cette liste est reprise dans les articles de lois inclus dans ce document. Des dispositions particulières peuvent être prévues en fonction des situations professionnelles.

Afin de mieux identifier les discriminations propres à certaines minorités présentes (ou non) au laboratoire, l'ESE encourage la création d'espaces de discussion (comités ou événements) dédiés à cette meilleure identification.

L'ESE s'engage à protéger la diversité, qui constitue une richesse, à la fois pour son environnement de travail et pour le développement de la science, et à l'entretenir dans sa communauté scientifique et professionnelle. L'ESE appelle à la vigilance, dans les pratiques et la communication, afin d'entretenir et de valoriser la diversité présente au laboratoire, et encourage ses membres à faire de même. L'ESE s'engage à respecter et faire respecter les aménagements pour les personnes en situation de handicap.

Le laboratoire est un environnement multiculturel et regroupe des membres non francophones, notamment parmi les personnes en thèse, en contrat de recherche ou en visite, autant de personnes qui peuvent se retrouver isolées dans un environnement qui serait uniquement francophone. Le laboratoire demande que tout propos émis dans une langue non maîtrisée, que ce soit le français ou l'anglais, ne soit pas déconsidéré.

Le laboratoire regroupe aussi diverses professions essentielles au soutien de la recherche, qu'il convient de respecter et intégrer.

L'ESE appelle donc à n'isoler personne, à inclure activement tous ses membres, à prendre en compte la présence de chaque personne dans toute communication. L'ESE appelle à un compagnonnage pour que chaque personne puisse se former sur toutes les questions portant sur l'inclusion, la diversité et la dignité de la personne et comprendre les situations difficiles.

### **Dignité de la personne, respect du travail et des personnes**

L'ESE promeut un environnement de travail qui garantit la dignité personnelle, un climat de confiance et de respect, où toute personne est bienvenue et encouragée à s'exprimer avec confiance. Dans le même temps, chaque personne doit réfléchir à ses modes d'expression et ce qu'ils véhiculent. Il convient de communiquer sur ce que chaque personne fait et non pas sur ce qu'elle est. Le travail de toute personne doit être respecté. Toute personne s'engage ainsi à contribuer au bon fonctionnement du laboratoire, en bonne intelligence avec l'ensemble de ses collègues. Le laboratoire attire l'attention sur le fait que les points ci-dessous, sans être exhaustifs, peuvent nuire à ce climat de confiance et mener à du harcèlement moral :

- Les agissements à l'encontre d'une personne qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.
- Les perturbations répétées lors des prises de parole ;
- Les tentatives d'intimidation ou de déstabilisation ;
- Tout propos intrusif ou dénigrant, notamment les commentaires ou blagues faisant référence à des caractéristiques personnelles ou à des stéréotypes, qu'ils soient écrits ou verbaux, portant atteinte à la dignité de toute personne ;

- Dévaloriser une personne qui ne sait pas quelle attitude adopter ou quel propos tenir dans certaines situations.

L'ESE alerte aussi sur les situations de harcèlement moral qui peuvent se développer plus facilement qu'il n'y paraît, parfois à notre propre insu, à la faveur de pressions psychologiques trop fortes ou de modes de travail qui ne respectent pas le rythme de chacun. Ainsi l'ESE s'oppose aux pratiques suivantes, dans tous les cadres (administration, enseignement et recherche), particulièrement dommageables lorsqu'elles s'exercent à l'encontre des personnes en thèse ou de soutien à la recherche :

- Fixer des objectifs ou des dates limites inaccessibles sans aide ou jalons intermédiaires ;
- Envoyer plusieurs mails par jour sur le même sujet en exigeant une réponse immédiate ou formuler des requêtes sans considération de la personne qui les reçoit ;
- Imposer son rythme de travail à l'autre sans prendre en compte ses possibles contraintes (congés, contraintes personnelles). Nous rappelons que le soir et le week-end sont des temps de repos personnel ;
- Menacer de représailles, en cas de retard ou d'absence de résultat ;
- Ne pas laisser de délai raisonnable entre 2 demandes (mail, demande en présentiel, ...)
- Le télétravail sans cadre légal

### **Protection contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**

Au cours de leurs études ou de leurs carrières, et notamment lorsqu'elles occupent des postes temporaires, les femmes de notre communauté scientifique sont trop souvent victimes de comportements ou de propos déplacés, discriminatoires, voire violents. Ces situations nuisent au déroulement de leur vie professionnelle, et poussent certaines à l'abandon ou la reconversion. Cet état de fait est hérité en partie des inégalités femmes-hommes dans la société.

Ces comportements, qu'ils relèvent d'agissements sexistes ou du harcèlement sexuel, ne touchent pas seulement les femmes ; ils peuvent aussi atteindre tout type de profil et prendre des formes différentes en fonction des situations, notamment chez les personnes LGBTQIA+. L'ESE met donc en place une politique de prévention contre tout comportement de ce type, et les combat fermement. Le laboratoire refuse en particulier :

- La diffusion de propos, d'images ou de vidéos à caractère sexuel, discriminatoire ou violent dans le laboratoire et tous les lieux de travail couverts par un ordre de mission (terrain, colloque, etc.) ;
- Les propos sur le physique, y compris l'habillement ;
- Les questionnements portant sur l'intimité, l'orientation et les pratiques sexuelles ;
- Les contacts physiques non sollicités ;
- Les attentions non réciproques, ou les sollicitations non désirées, à caractère sexuel ou amoureux, ainsi que des demandes de sorties insistantes malgré le refus et notamment entre personnes ayant un lien de hiérarchie.

La direction de l'ESE est vigilante et peut proposer un accompagnement en cas de relations induisant des tensions et/ou un conflit d'intérêt.

L'ESE entend aussi être un espace inclusif, respectueux et accueillant pour la communauté LGBTQIA+, et à ce titre soutient la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle<sup>3)</sup>.

### **Actions, aides et démarches**

Que vous soyez membre de l'ESE, personne invitée ou en visite, si vous êtes victime ou témoin d'agissements en contradiction avec un des points de cette charte, dans les locaux du laboratoire ou en dehors, ne vous isolez pas, ne minimisez pas la situation et appuyez-vous sur la charte en rappelant ses principes et exemples.

Il est aussi important d'en informer la direction du laboratoire et la personne référente inclusion-diversité qui est là pour porter aide et secours à toute personne de l'ESE, membre ou visiteuse.

Si vous êtes victime, d'autres personnes interlocutrices sont possibles. Plus proches de vous ou au contraire plus neutres, ces personnes sont aussi là pour vous écouter et vous aider :

- Responsables d'équipe
  - Comité de suivi des personnes en thèse (ED SEVE, SDSV et ABIES) et personnes représentantes des écoles doctorales
  - Personne référente inclusion-diversité de l'ESE
  - Personnes représentantes du personnel internes et externes
  - Médecine du travail
-

## Exemples de situations concrètes

*Ces situations, anonymisées, issues de plusieurs laboratoires dont l'ESE et souvent en partie fictives, cherchent à rendre plus concrets les principes précédemment évoqués. Cette liste, qui n'a pas vocation à être exhaustive et est donc amenée à s'enrichir.*

### Situation 0

- En lisant cette charte, j'ai l'impression que je ne pourrai plus jamais rien dire ni faire de façon naturelle.

Cette charte ne dit pas qu'il faut renoncer à s'exprimer ou encore cesser toute relation amicale sur le lieu de travail. Au contraire, elle vise à de meilleures relations et échanges. Elle identifie des situations susceptibles d'entraîner un résultat différent de celui attendu, pouvant causer de l'inconfort chez les personnes interlocutrices. Chaque personne est légitime dans ses besoins et n'a pas à se justifier. Il est cependant conseillé de communiquer avec des personnes de confiance si l'on se reconnaît dans une situation de vulnérabilité. En résumé, cette charte nous amène à réfléchir à certains de nos comportements et à échanger dessus.

## Inclusion

### Situation 1

- Quand j'émetts une idée, je ne suis pas entendu·e, mais quand une personne plus expérimentée ou un homme la répète, l'assemblée la considère. Je trouve cela très frustrant, que faire ?

Il est important de laisser chaque personne s'exprimer et de lui apporter non seulement l'attention que son travail mérite, mais aussi des éléments critiques, objectifs et concrets en retour. Il faut faire remarquer ces situations, car l'inconscient collectif a tendance à banaliser ce type de situation.

### Situations 2

- Lors de réunions, une personne a fait des remarques personnelles irrespectueuses, sur le ton de l'humour, à l'encontre d'une autre personne du laboratoire. Cette attitude crée une ambiance tendue et ce comportement est insultant. Comment réagir sans passer pour quelqu'un qui n'a pas le sens de l'humour ?
- Une personne fait régulièrement des blagues sexistes ou racistes qui me mettent mal à l'aise. Que dois-je faire ?
- Une personne tient régulièrement des propos désobligeants concernant les personnes LGBTQIA+, sans se rendre compte qu'il peut y avoir de telles personnes autour de lui. Que dois-je faire ?

- Dans un autre laboratoire, ou lors d'une conférence, j'ai été victime de propos ouvertement racistes/anti LGBTQIA+. Tout le monde était clairement mal à l'aise, mais personne ne s'est exprimé ni ne m'a contacté par la suite. Je me suis senti·e très isolé·e.
- J'ai des difficultés pour écrire en raison d'un handicap invisible et on me fait des remarques.
- J'ai parfois besoin de me reposer au laboratoire, voire de rentrer chez moi assez tôt, en raison de ma pathologie et on me le reproche.

Les blagues sur une caractéristique personnelle ne favorisent pas un environnement de travail respectueux. Elles remettent en cause la dignité à laquelle toute personne a droit. Les propos, même sur le ton de blagues, de nature discriminatoire ou basés sur un stéréotype, peuvent aussi avoir les mêmes effets, quand bien même elles ne ciblent pas une personne en particulier mais un groupe auquel certaines personnes peuvent s'identifier.

Il est compréhensible que la victime n'ose pas se confronter directement avec la personne qui a tenu ses propos. Elle peut essayer d'exposer le plus clairement possible son ressenti ou son point de vue à cette personne. Elle peut aussi en parler aux responsables ou collègues qui la soutiendront et agiront.

Les personnes témoins devraient réagir immédiatement et souligner que ces propos ne sont pas admissibles. Cependant, si les personnes témoins sont choquées ou ne sont pas conscientes de la situation et n'ont pas réagi immédiatement, elles devraient par la suite soutenir la victime et l'encourager à signaler l'événement aux responsables du laboratoire ou aux personnes référentes et ne pas passer la situation sous silence.

### **Situations 3**

- La dernière fois qu'il y a eu une attaque terroriste, on m'a questionné au travail sur mon positionnement à ce sujet. Je sens que l'on attend de moi une condamnation personnelle et explicite de ces attaques à cause de mes origines et/ou croyances réelles ou supposées.
- Comme je viens d'un pays avec une religion d'Etat on suppose que je suis moi-même de cette confession et on me demande pourquoi je ne suis pas une certaine pratique de cette religion.
- J'assume dans ma vie de tous les jours mon orientation sexuelle et on me questionne régulièrement sur mes pratiques. Cela va de la simple curiosité à des questions intrusives sur ma vie privée.

Assimiler les croyances, la culture, le mode de vie ou encore l'adhésion à une idéologie d'une personne à son origine, sa couleur ou son orientation sexuelle est un stéréotype. Il ne faut pas hésiter à l'expliquer et/ou demander que des actions de sensibilisation soient organisées dans votre lieu de travail ou de conférence.

### **Situation 4**

- Des collègues excluent systématiquement des conversations les personnes en soutien à la recherche en maintenant leur conversation scientifique, y compris en

présence de ces personnes (café, pot, repas). Comment réagir puisqu'au fond j'ai envie de parler de science ?

Le laboratoire est composé de personnes aux multiples professions qui contribuent toutes à la recherche. Il est important d'inclure dans la vie du laboratoire tous ses membres et de ne pas les isoler. Notamment, il est nécessaire de mettre à l'aise toutes les personnes présentes dans un même lieu en les incluant dans les conversations. Comme les non-scientifiques sont minoritaires, les personnes scientifiques doivent être vigilantes et ont un rôle à jouer. Les scientifiques peuvent parler de leur recherche en la vulgarisant, mais surtout chercher à s'intéresser à la vie et au travail de l'autre.

### **Situations 5**

- Un collègue masculin me fait systématiquement la bise le matin parce que je suis une femme, tandis qu'un autre ne me serre jamais la main alors qu'il le fait aux autres collègues masculins présents, sous prétexte que je suis une femme. Ces deux situations me mettent mal à l'aise, comment y remédier ?
- Lorsque j'arrive dans un groupe, j'ai l'habitude de saluer les gens que je connais par une bise ou une poignée de main, mais je n'adresse qu'un simple bonjour aux personnes que je connais moins. Je réalise que mon comportement peut peut-être isoler ces personnes.

Dans le cadre professionnel, il est légitime que toute personne demande à être saluée de la même manière que le reste du groupe. Il faut donc éviter des pratiques qui peuvent exclure de fait certaines personnes. En cas de doute quant au comportement à adopter, il ne faut pas hésiter à poser la question pour savoir ce que la personne en face souhaiterait. Il ne faut pas hésiter à faire part du malaise ressenti et à en expliquer les raisons.

### **Situation 6**

- J'ai des cheveux crépus que les gens me demandent souvent de toucher, voire des personnes le font directement.

Chaque personne est en droit de refuser et dénoncer les propos sur son physique et les contacts non sollicités.

## **Stéréotypes et intégrité**

### **Situation 7**

- Une personne membre du laboratoire a, en ce moment, des contraintes/difficultés personnelles ou professionnelles très lourdes (retour de congé maternité, obligations familiales, situation de maladie/handicap, responsabilités administratives importantes...). Elle a l'impression qu'on ne la sollicite plus pour participer à des projets scientifiques, des prises de responsabilités, l'organisation de conférences, et le vit mal. Pourtant, le groupe proche adopte cette position afin de la protéger,

jusqu'au moment où elle sera de nouveau plus disponible. Le groupe a-t-il raison ?  
Que peut faire chaque protagoniste (membre en difficulté, groupe proche) ?

C'est un exemple de stéréotype qui affirme qu'on doit protéger les membres dans une situation professionnelle ou personnelle difficile, en évitant de trop les solliciter, et sans vraiment leur demander leur avis. Il faut au contraire que les deux protagonistes engagent un véritable dialogue. La personne concernée peut alors décrire ses contraintes et exprimer ses attentes ; le groupe les écoute, propose des pistes d'aménagement (adaptation des horaires de réunion, par exemple) et lui permet de décider ce qu'elle veut faire.

### **Situation 8**

- Je suis sollicité-e pour un jury de prix. J'ai travaillé avec une personne candidate, mais je pense que je peux être objectif-ve dans mon évaluation. Je ne compte donc pas mentionner le conflit qui jetterait un doute sur mon soutien, d'autant plus que je suis la personne la plus qualifiée pour défendre son dossier. Ai-je tort ?

Toute situation de conflit d'intérêt doit être mentionnée. Dans ce cas, seule la personne qui préside le jury sera à même de décider s'il y a conflit ou non. Cela évitera de discréditer la personne lauréate, ainsi que l'ensemble du processus d'attribution du prix.

### **Situation 9**

- Un résultat scientifique important est issu d'une collaboration entre deux personnes, dont l'une est beaucoup plus connue que l'autre. Suivant un stéréotype et l'alimentant, la communauté scientifique attribue tous les bénéfices du résultat à la personne la plus connue au détriment de l'autre. Que peut-on faire pour s'opposer à ce stéréotype ? Comment gérer la situation quand les personnes co-auteurs sont en couple ?

Il faut inviter prioritairement la personne moins connue ou inconnue à des séminaires et colloques. Chaque personne s'adresse à elle, lors de son exposé, pour poser ses questions, même en présence de l'autre scientifique (qui s'abstiendra de répondre en dehors de sollicitations explicites). Lorsqu'on parle de ce résultat à son entourage, on mentionnera l'ensemble des scientifiques sans se limiter à la personne plus connue.

La personne plus réputée devra aussi prendre conscience de l'ombre qu'elle porte à la personne moins connue ; si ce n'est pas le cas, son entourage devra l'amener à cette prise de conscience. En cas d'invitation, elle pourra proposer l'autre personne moins connue à sa place, en expliquant pourquoi. Si elle décide d'accepter l'invitation, elle mentionnera explicitement pendant son exposé le rôle de l'autre personne et les points où son apport est le plus important. Enfin, si elle est sollicitée pour une lettre de recommandation, elle décrira, là aussi, explicitement, le rôle de l'autre personne dans les résultats obtenus.

La personne moins connue ne devrait pas rester passive et oser parler de ce résultat, et en faire la publicité, sans détour ni modestie excessive. Lors de ses candidatures, ou de la rédaction de ses projets, elle s'attribue les résultats obtenus, en utilisant la première personne du pluriel pour inclure la personne plus réputée, sans oublier de la mentionner.

La situation est plus délicate dans le cas d'un couple : l'approche suggérée précédemment à la personne la plus connue peut alors être assimilée, de l'extérieur, à un conflit d'intérêt. Néanmoins, la communauté peut toujours jouer son rôle, comme proposé.

## **Intimité, harcèlement sexuel**

### **Situation 10**

- Comment manifester ses sentiments amoureux à un ou une collègue, sans créer un sentiment de malaise qui nuirait à la personne et à ses conditions de travail ?

Il est préférable de faire part de ses sentiments dans un lieu non professionnel. Il est important d'avoir des comportements positifs et respectueux, laissant la possibilité d'un refus, de savoir l'entendre et de le respecter. Enfin, il faut souligner que des sollicitations et demandes répétées qui ne sont pas voulues et acceptées peuvent relever du harcèlement.

### **Situation 11**

- Comment se manifeste le harcèlement sexuel ? Comment juger qu'un comportement s'assimile à du harcèlement sexiste ou sexuel et que les limites sont dépassées, que ce soit au laboratoire ou lors d'une conférence ?

Le harcèlement sexuel peut se manifester de façon verbale ou non verbale. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique. Un silence suffit pour manifester son non-consentement.

La situation de harcèlement sexuel à laquelle on se réfère le plus souvent consiste à user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Mais, à titre d'exemple, peuvent aussi être assimilés à du harcèlement les comportements suivants : questionner l'autre sur son intimité et lui faire des confidences sur sa propre vie intime et sexuelle ; faire des commentaires sur le physique, la tenue vestimentaire ou le comportement de l'autre ; regarder avec insistance ; imposer continuellement sa présence.

### **Situation 12**

- En mission (conférences, terrain, etc.), il est parfois difficile de trouver un endroit pour travailler. La chambre d'hôtel devient un espace de travail. Comment faire pour inviter une personne (collègue ou étudiante) à travailler dans notre chambre sans ambiguïté ?

Malgré des relations claires entre les personnes, cette situation doit être proscrite. Une alternative est de choisir un lieu plus neutre, comme le salon de l'hôtel s'il y en a un, une salle de travail ou un café.

## Encadrement

### Situation 13

- J'encadre la thèse d'une personne avec qui j'ai, ou aimerais initier, une relation amoureuse. Quels problèmes peuvent se poser ? Est-il opportun de poursuivre cet encadrement ?<sup>4</sup>

La relation entre personne encadrée et encadrante est, par nature, asymétrique. La personne encadrante bénéficie d'une position d'autorité et de la confiance de la personne encadrée. Elle joue aussi un rôle important dans le début de sa carrière. Les relations intimes sont donc fortement déconseillées : elles constituent un conflit d'intérêt et doivent donc être déclarées aux directions de l'Ecole Doctorale et de l'ESE. La personne encadrante ne devrait ni en être à l'initiative, ni les encourager. Dans le cas de relations intimes existantes, et afin de protéger la personne encadrée, l'ESE demande à la personne encadrante de se déporter de la thèse et s'assurera que le contrat soit bien maintenu.

### Situation 14

- L'attitude de la personne dirigeant ma thèse me met mal à l'aise. Sa communication est ambiguë et manque d'empathie : je ne suis jamais sûr·e si elle me critique ou pas, et elle ne me donne jamais de pistes claires pour m'améliorer. Je me sens très affecté·e et commence à douter de mes capacités. Que dois-je faire ?

Le binôme personne encadrée/personne encadrante repose sur une alchimie complexe. La confiance et la transparence sont importantes. Si exposer votre ressenti ne fonctionne pas ou vous semble trop difficile, pensez à passer par une personne intermédiaire comme un membre de la commission de suivi des doctorant·e-s de l'école doctorale ou la direction du laboratoire. L'ESE demande à chaque personne en thèse de choisir un parrain ou une marraine, dont l'identité n'est pas nécessairement connue de la personne encadrante. Leur rôle est de discuter du déroulement de la thèse et des difficultés rencontrées, notamment avec la personne encadrante. Il est important de prévoir des rendez-vous réguliers, même en l'absence de difficulté, et de ne pas attendre si vous avez des doutes sur une situation. En cas de difficulté, si vous ne parvenez pas à améliorer la situation, il faut peut-être envisager de changer de personne encadrante. Enfin, il faut savoir que fixer des objectifs impossibles à réaliser sans procurer la moindre aide peut être assimilé à du harcèlement moral.

### Situation 15

- J'ai l'impression que la personne qui encadre ma thèse ne traite pas l'ensemble de ses doctorant·es de manière égale et que je suis souvent exclu·e de certains projets et collaborations, contrairement à aux autres.

---

<sup>4</sup> Réponse inspirée des recommandations du 08/07/2020 du CS de l'INS2I : [https://www.cnrs.fr/comitenational/cs/recommandations/15-16\\_avril\\_2019/Rcommandation-CS-CNRS\\_Parite.pdf](https://www.cnrs.fr/comitenational/cs/recommandations/15-16_avril_2019/Rcommandation-CS-CNRS_Parite.pdf)

Opérer une différenciation entre les personnes en stage ou en thèse peut créer chez elles un sentiment d'isolement ou d'exclusion. Même si les personnes en lien avec le même encadrement n'ont pas les mêmes sujets de recherche et n'ont pas besoin des mêmes temps d'encadrement, il est essentiel de se conduire envers elles de manière équitable et de leur offrir, autant que possible, les mêmes opportunités. Si les différences de traitement entre personnes s'avèrent légitimes, il est alors important, pour la personne encadrante, de bien l'expliquer à toutes et tous. En tant que doctorant-e, si vous ne comprenez pas cette situation ou qu'elle vous fait souffrir, n'hésitez pas à en parler au plus tôt à la personne qui vous encadre, ou à une personne intermédiaire.

### **Situation 16**

- La personne qui m'encadre me demande de travailler pour le projet d'une autre personne alors que cela ne contribue pas à mon projet et je n'ai pas le temps.
- Je suis en fin de contrat (thèse, post-doctorat), je dois rédiger des articles (et ma thèse) pour valoriser mon travail et on me demande de continuer à faire des expériences. Si je ne rédige pas, j'aurai des difficultés à trouver un autre contrat mais la personne qui m'encadre ne veut pas l'entendre.
- J'ai fini mon contrat (thèse, post-doc) et la personne qui m'encadrerait me demande, avec certains arguments proches du chantage, de finir de rédiger des articles. Or il s'agit d'un travail et je ne suis plus rémunéré-e.

Les objectifs du projet de recherche d'une thèse ou d'un contrat post-doctoral doivent être clairement définis au début du contrat. Dans le cadre de la thèse, le comité de suivi individuel (CSI) permet de discuter le déroulement de la thèse, incluant la rédaction des articles. Lors des CSI, il est possible de faire état de changement dans le déroulement de la thèse et de désaccords. En cas de doute et de difficultés, il est conseillé de solliciter l'école doctorale et la direction du laboratoire.

Le plan de rédaction des articles doit être discuté en début de contrat. Doivent être spécifiés les auteurs des articles, les périodes auxquelles ils sont rédigés et qui rédige. Le salaire étant la contrepartie d'un travail réalisé, il est légalement interdit de demander la réalisation d'une tâche sans rémunération.

## **Ouverture internationale, appréhension de la langue**

### **Situation 17**

- L'intégration des non francophones avec qui je travaille est rendue difficile à cause du problème de la langue : autour de moi comme au laboratoire, la communication se fait surtout en français. Puis-je demander qu'on parle par défaut en anglais ? De façon plus large, dans quelles situations est-il légitime de parler en anglais ou en français ?

Avant de recruter ou d'inviter une personne non-francophone, il faut bien imaginer son environnement futur et ne pas hésiter à lui en faire part. L'environnement du laboratoire est

francophone et s'exprimer en français est un droit en France, même si chaque personne, au laboratoire, fait des efforts sur la langue employée pour communiquer. Il faut d'abord lui indiquer les cours de français gratuits disponibles à l'Université. Il faut ensuite essayer de communiquer a minima en anglais, ne serait-ce que pour les points essentiels ; nous le faisons déjà, pour la plupart, dans le cadre de nos conférences ou missions. Si nous imaginons de fortes difficultés potentielles dues à la langue, nous devons en informer la future personne recrutée. Pour savoir quelle langue employer dans certaines situations, il ne faut pas hésiter à demander leur avis aux personnes concernées et réfléchir ensemble à la meilleure solution.

### Situations 18

- D'origine étrangère, lorsque je fais un commentaire de fond sur un travail en français (par exemple l'organisation ou le contenu d'un exposé, rapport, demande de financement...), on me reprend souvent sur mon français et mon accent, ou en me disant qu'en France on fait autrement, sans me répondre sur le fond. Que faire ?
- Des collègues excluent systématiquement les personnes visiteuses non francophones des conversations en maintenant leur conversation en français, y compris lorsque cela concerne ces mêmes personnes. Comment réagir puisqu'au fond parler français est aussi un droit ?

Si l'on constate qu'il n'est pas répondu sur le fond à nos commentaires, et ce qu'importe la raison, il faut le souligner et insister pour avoir une réponse. Si malgré cela la situation perdure, il est recommandé de contacter la direction du laboratoire ou un des contacts suggérés dans la charte.

Par ailleurs, la recherche étant par nature multiculturelle, il est important d'inclure au maximum toutes les personnes présentes à un événement / une réunion... Cela passe notamment par la langue employée pour échanger. En tant que francophone, il est important d'être vigilant à cela. Une façon de procéder est de poursuivre soi-même la conversation en anglais ou de le réclamer, car cela sera toujours plus facile à faire que pour la personne visiteuse.

### Situations 19

- Je dois écrire un courriel qui peut concerner des membres non francophones du laboratoire mais je n'ai pas le temps ou la capacité de le traduire en anglais, que dois-je faire ?
- Mon niveau en français ne me permet pas de comprendre les courriels, pourtant certains contiennent des informations importantes et ne sont écrits qu'en français, que faire ?

Si on envoie un courriel pouvant concerner des membres non francophones, il est conseillé de l'envoyer soit en anglais, soit en français avec une traduction en anglais. Dans le cas où traduire tout le message est trop long ou trop difficile, il est recommandé d'utiliser un traducteur en ligne et de le signaler dans le courriel (par exemple « *Courriel traduit par Deepl* »).

Pour les non-francophones, il existe aussi des outils de traduction automatique, qui, bien qu'imparfaits, permettent de se faire une idée rapide du contenu et de l'importance du sujet. Il est ensuite tout à fait naturel de demander à une personne francophone, par exemple la personne qui a envoyé le courriel, d'en éclaircir les points ambigus.

---

# Contacts

## CNRS

L'adresse générique [signalement@cnrs.fr](mailto:signalement@cnrs.fr) est à la disposition de tout·e agent·e s'estimant victime ou témoin :

- d'un acte de violence ;
- d'un acte de discrimination ;
- d'actes de harcèlement moral ou sexuel ;
- d'agissements sexistes.

Le CNRS met également une **cellule d'écoute et de soutien** à la disposition de ses agent·es et des agent·es qui s'estiment victime ou témoin des agissements d'un·e agent·e CNRS.

L'association France-Victimes qui assure ce soutien peut être contactée de manière anonyme et gratuite, par mail ([cnrs@france-victimes.fr](mailto:cnrs@france-victimes.fr)) ou par téléphone (01 80 52 33 77) de 9h à 21h, 7 jours sur 7.

Le dispositif de signalement pour les agent·es du CNRS s'estimant victimes ou témoins est disponible sur l'intranet du CNRS :

[https://intranet.cnrs.fr/Cnrs\\_pratique/recruter/signalement/Pages/default.aspx](https://intranet.cnrs.fr/Cnrs_pratique/recruter/signalement/Pages/default.aspx)

## Université Paris-Saclay

Il existe un dispositif de signalement, ouvert à l'ensemble de la communauté universitaire (**étudiantes, étudiants, membres du personnel ou témoins/proches de victimes**) pour signaler des faits de :

- violences, physiques, sexuelles ou sexistes ;
- harcèlement moral ou sexuel ;
- discriminations, en raison de l'origine (ethnique ou sociale), la religion, l'identité sexuée, l'orientation sexuelle, le genre, l'état de santé ou le handicap)

Que l'on en soit **victime ou témoin**.

Toute personne souhaitant effectuer un signalement peut le faire :

- par courriel, à l'adresse : [contact.dalida@universite-paris-saclay.fr](mailto:contact.dalida@universite-paris-saclay.fr) ;
- via un formulaire en ligne, de manière **anonyme ou non** : <https://www.universite-paris-saclay.fr/faire-un-signalement>
- en sollicitant un rendez-vous physique, téléphonique ou en visio.

## AgroParisTech

Une cellule d'écoute sur les violences sexistes et sexuelles existe :

- pour les membres du personnel : [ecoutevss@agroparistech.fr](mailto:ecoutevss@agroparistech.fr)
- pour la communauté étudiante : [ecoutevssétudiante.e@agroparistech.fr](mailto:ecoutevssétudiante.e@agroparistech.fr)

## Articles de loi

*Cette partie regroupe les textes de lois applicables, afin que chacun puisse appréhender les définitions juridiques des termes évoqués dans la charte.*

### Agissement sexiste

#### **Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extrait)**

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, 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.

### Harcèlement sexuel

#### **Article 222-33 du Code Pénal**

I. - Le harcèlement sexuel est 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.

L'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;

3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

## **Harcèlement moral**

### **Article 222-33-2 du Code pénal**

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

## **Discrimination**

### **Article 225-1 du Code pénal (extrait)**

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

### **Article 225-1-1 du Code pénal**

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.