

# BIEN VIVRE ENSEMBLE AU LISN

## SYNTHÈSE DES COMPORTEMENTS POSITIFS EXTRAITS DE LA CHARTE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE AU LISN

Elaborée par la commission parité-égalité du LISN, la charte du bien vivre ensemble a pour objectif de poser le socle commun à respecter par les membres du laboratoire, en matière de vivre ensemble, en matière de lutte contre le harcèlement, en matière de déontologie scientifique, ou en matière de soutien à l'égalité des chances.

Je fais de mon mieux pour accueillir les collègues, en leur présentant les personnes avec lesquelles ils ou elles vont travailler, le fonctionnement du laboratoire, les locaux, les outils, les moyens...

Je fais preuve de considération pour chacune et chacun quelle que soit sa fonction, quels que soient ses choix personnels.

Je n'impose pas de contact physique à mes collègues, notamment pour dire bonjour.

J'applique les règles de base en matière de politesse : je dis bonjour quand je rentre dans le bureau d'un ou d'une collègue, je pense à remercier pour les services rendus, je n'hésite pas à m'excuser et j'apprends à faire preuve de diplomatie.

Je respecte le travail et la liberté académique de chacun et chacune, sans émettre de jugement de valeur.

J'évite de mettre sous pression mes collègues et je respecte le droit à la déconnexion.

J'observe la loi, notamment en matière de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral.

J'adopte une attitude d'écoute positive et bienveillante pendant les réunions : je ne monopolise pas la parole, je ne coupe pas mes interlocuteurs, je ne m'énerve pas.

J'adapte mes habitudes de travail de manière à promouvoir l'égalité des chances, la parité et la diversité.

En cas de difficulté, d'inquiétude ou de question, je n'hésite pas à m'adresser à mes collègues, à ma ou mon responsable d'équipe, de département, de laboratoire, à la cellule parité-égalité, à la commission doctorants, aux assistant.es de prévention, qui pourront m'apporter l'aide dont j'ai besoin.



# CHARTRE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE

**C**ette charte a pour objectif de poser le socle commun à respecter par les membres du laboratoire, en matière de vivre ensemble, en matière de lutte contre le harcèlement, en matière de déontologie scientifique, ou en matière de soutien à l'égalité des chances.

Elle ne se veut absolument pas comme une exigence de normalisation des relations sociales qui irait à l'encontre du respect de la diversité des individus, des cultures ou des usages.

Travailler dans un environnement sécurisant et agréable est bénéfique pour tous les membres du laboratoire et s'avère également propice à une synergie collective.

## BIEN ACCUEILLIR LES COLLÈGUES

Toutes les nouvelles personnes arrivant au laboratoire, qu'il s'agisse de stagiaires, doctorants, de CDD ou de personnel permanent nouvellement recruté ou en mutation, doivent être accueillies de manière à se sentir intégrées dès le début dans le laboratoire.

Pour cela, il est important que leur référent ou référente directe ou, à défaut, un membre de l'équipe avec lequel ils vont travailler, leur présente le fonctionnement du laboratoire, leur fasse visiter les locaux, leur présente les collègues avec qui elles interagiront, les différents services (SAMI, SMILE, GRAFH, ASARD), les différents outils internes à leur disposition (intranet, wiki du service informatique,

messagerie instantanée Mattermost) et les espaces café/cafétéria.

Le laboratoire assure à chacun un bureau, un ordinateur et de bonnes conditions de travail, y compris des aménagements spécifiques. Les collègues assurent la bonne intégration des nouveaux arrivants. Il faut guider les nouveaux arrivants et arrivantes pour qu'ils sachent ce que sont les Actions Incitatives, quelles sont les coutumes de dépenses des budgets d'équipe, quels collègues contacter selon les problèmes rencontrés, quels sont les outils de soutien à la recherche mis à disposition par l'université, le CNRS, Inria et CentraleSupélec.

## BIEN VIVRE ENSEMBLE AU QUOTIDIEN

Pour bien vivre ensemble au quotidien, il est important de respecter l'égalité entre toutes et tous. Chacun doit avoir la même considération pour tous ses collègues, sans distinction de genre, de nationalité, de religion, d'orientation sexuelle, de handicap, d'apparence physique, de fonction au sein du laboratoire...

Trouver le bon positionnement dans un cadre professionnel est toujours complexe. Il faut trouver un juste milieu entre convivialité et professionnalisme, entre une attitude guindée à l'excès et un comportement trop familier.

Voici quelques exemples : 1/ contrairement à une idée largement répandue, les collègues n'apprécient pas nécessairement de recevoir la bise ou de serrer la main dans un contexte de travail. Soyez attentif et pas trop entreprenants ! Vous pouvez poser la question avant de vous engager dans un style de salutation particulier.

2/ le tutoiement ne peut pas être unilatéral : il faut proposer, si on l'utilise, qu'il soit réciproque.

## ÉCOUTE BIENVEILLANTE

Afin d'améliorer la qualité de nos (nombreuses) réunions, chacune et chacun doit être attentif à ne pas monopoliser le temps d'expression, à respecter la parole des collègues, à les écouter. Nous avons le droit de ne pas être d'accord mais nous ne pouvons pas être agressifs dans nos propos. N'hésitez pas à utiliser des artefacts comme des bâtons de parole ou des chronomètres pour faciliter ces pratiques bénéfiques à un temps d'échange de qualité !

N'oublions pas qu'au delà d'être des collègues, nous sommes aussi des personnes. Nous devons donc être attentifs à dire bonjour aux collègues que nous croisons, à remercier ceux qui travaillent avec nous. Dans le doute, un « merci » fait

toujours plaisir.

Il faut être attentif à l'état émotionnel des collègues : lorsque vous avez le sentiment qu'un ou une collègue ne va pas bien, vous pouvez lui proposer de vous en parler ou dans parler à quelqu'un d'autre qui pourra l'aider. Ce n'est pas forcément facile de voir qu'une personne n'est pas dans son assiette, mais cela ne coûte rien de demander. De la même manière,

dans le doute après une possible maladresse, s'excuser est toujours bénéfique.

Il faut aussi penser à la formulation des mails. L'écrit est plus sec par nature : pensez à vous assurer que le ton de votre e-mail reste courtois et à utiliser les formules de politesse que vous utiliseriez dans un courrier papier.

## BIEN VIVRE ENSEMBLE PROFESSIONNELLEMENT

L'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique sont au cœur des valeurs que nous partageons dans le milieu académique. Elles sont difficiles à pratiquer au quotidien : il faut être attentif à chaque instant.

De la même façon que nous nous devons de respecter la liberté de penser, il est important de respecter la liberté de recherche de chacun. Nous pouvons exprimer des alternatives ou des questionnements quant aux contributions de recherche, propositions techniques ou de méthodes de travail de nos collègues, mais nous ne devons pas porter de jugements de valeur.

De même que chacune et chacun aime être reconnu en tant qu'individu, pour ce qu'il est et ce qu'il fait, il est important de reconnaître les contributions de nos collègues dans nos travaux, de les citer, les remercier, sans distinction de statut ou de fonction. Les ingénieur.es et technicien.nes et les stagiaires aussi participent au travail de recherche par leur apport technique.

Le respect de la liberté académique est très important dans notre milieu professionnel : il n'y a pas de chasse gardée en matière de recherche. Cependant, nous faisons partie d'un collectif et nous ne pouvons pas fonctionner comme si nous étions isolés les uns des autres. Ainsi, il est sain d'aller chercher

l'expertise auprès des collègues qui ont déjà travaillé depuis plusieurs années sur un sujet que nous souhaitons explorer. De plus, nos activités de recherche doivent contribuer au développement d'une (ou plusieurs) équipe(s), qu'il est bon de garder informées de nos activités. Il s'agit ici de courtoisie élémentaire.

Il ne faut pas céder à la tentation du « publish or perish ». Il est important de citer les collègues qui nous ont aidés ou, à défaut, de remercier ceux qui ont contribué indirectement à notre travail à travers des discussions scientifiques. Il ne faut pas « piller » le travail d'un doctorant, qu'on publierait sans l'associer, ou à l'inverse, publier les résultats de sa thèse sans l'accord de ses encadrants. Enfin, chacun doit travailler dans le respect de l'intégrité scientifique et, en particulier, ne pas modifier ses résultats pour faciliter leur publication.

Pour travailler sereinement dans un laboratoire fortement interdisciplinaire comme le LISN, il faut savoir faire preuve de tolérance et d'ouverture d'esprit. On ne peut pas adopter une posture de mépris vis-à-vis des sujets que nous ne comprenons pas, des méthodes scientifiques qui ne sont pas celles de notre communauté, des résultats qui nous semblent triviaux ou comparer les facteurs d'impact des revues des différentes communautés. Chacun et chacune de nos collègues mérite le respect de son travail et de ses efforts, quels qu'ils soient.

## LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement moral est interdit par la loi. Nous ne devons en aucun cas tenir des propos intrusifs ou dénigrants, notamment les commentaires ou blagues faisant référence à des caractéristiques personnelles ou à des stéréotypes, qu'ils soient écrits ou verbaux, pouvant porter atteinte à la dignité de la personne.

Plus généralement, tout agissement à l'encontre d'une personne qui a 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, est passible de sanctions. La section « Aide et Démarches » ci-après donne la liste des personnes à contacter en cas de harcèlement.

Attention : certaines situations de harcèlement moral peuvent se développer plus facilement qu'il n'y paraît, parfois à notre propre insu, à la faveur de pressions trop fortes. Il est important de respecter le mode de travail et le rythme de chacun, chercheur ou personnel technique et administratif.

Par exemple, il faut être attentif à ne pas exiger une réponse

immédiate aux mails et à ne pas envoyer plusieurs e-mails par jour sur le même sujet. Il est également important d'avoir conscience qu'un mail envoyé le soir ou le week-end est un facteur de stress pour son ou sa destinataire. Toutes ces pratiques contribuent à mettre sous pression les collègues qui reçoivent les demandes, même si ce n'était pas notre intention. Les métiers de l'enseignement et de la recherche donnent une grande liberté d'organisation mais, mal utilisée, cette liberté se transforme en harcèlement : l'« angoisse du lundi matin » face à l'afflux de mails arrivés pendant le week-end existe vraiment. Ce phénomène peut-être amplifié par le télétravail.

Nous savons gérer des urgences lorsque des problèmes surviennent de manière inopinée, mais nous devons apprendre à ne pas travailler constamment dans l'urgence et à faire confiance aux collègues pour organiser leur temps de travail.

## LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Au cours de leurs études ou de leurs carrières, et notamment lorsqu'elles occupent des postes temporaires, les femmes

sont trop souvent victimes de comportements ou de propos déplacés, discriminatoires, voire violents. Ces situations se produisent aussi dans notre milieu. Elles nuisent au déroulement de la vie professionnelle des victimes et poussent certaines à l'abandon ou la reconversion. Ces comportements, qu'ils relèvent d'agissements sexistes ou du harcèlement sexuel, ne touchent pas seulement les femmes.

En particulier en tant que supérieur hiérarchique d'une personne, nous devons être attentifs à ne pas avoir de gestes ou de propos déplacés, ou pouvant être perçus comme tels : les attentions non réciproques, ou les sollicitations non désirées, à caractère sexuel ou amoureux, ainsi que des demandes de sorties insistantes malgré le refus.

Les propos déplacés sur l'habillement ou sur le physique de la personne rentrent aussi dans cette catégorie : il n'est pas approprié de porter un jugement sur l'habillement ou la coiffure d'un ou d'une collègue.

La diffusion de propos, d'images ou de vidéos à caractère sexuel, discriminatoire ou violent est interdite par la loi, de même que les questions portant sur l'intimité, l'orientation et les pratiques sexuelles.

### ACTIONS, AIDES ET DÉMARCHES

Que vous soyez membre du laboratoire, invité-e ou en visite, si vous êtes victime ou témoin d'agissements en contradiction avec un des points de cette charte, dans les

### L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le laboratoire recrute, sur ses fonds propres, près de 40 personnes par an. Il appartient donc à chacun d'entre nous de promouvoir l'égalité des chances et l'ouverture à la diversité dans le laboratoire ! Nous pouvons par exemple examiner les CV de manière anonyme. Nous pouvons aussi définir à l'avance un certain nombre de critères objectifs pour notre recrutement.

Les conflits d'intérêt sont fréquents dans nos métiers, car la recherche est un « petit monde » où les gens se connaissent. Il est donc primordial que nous déclarions systématiquement tout possible conflit d'intérêt, même mineur, que ce soit pour un concours (IT, EC, C) ou pour un recrutement CDD. Il appartient ensuite aux autres personnes de juger l'impact du conflit : nous ne pouvons pas être juge et partie sur cette question.

Les carrières scientifiques sont plus compliquées pour les jeunes femmes : années de postdoc à enchaîner avant d'être recruté.e, incompatibilité du métier de chercheuse avec des « pauses » maternité, pression sociétale sur les mères. Il nous appartient d'encourager et de faciliter le développement des carrières chez nos collègues femmes. Par exemple, il faut encourager les femmes comme les hommes à candidater à des concours, à des promotions internes, à des prix ou des bourses d'excellence dans leur domaine. Le syndrome de l'imposteur est plus répandu chez les femmes : il faut en être conscient.

A contrario, le fait d'être une femme ne peut pas être le seul

locaux du laboratoire ou en dehors, ne vous isolez pas, ne minimisez pas la situation, rejetez-la, appuyez-vous sur la charte en rappelant ses principes.

Il est aussi important d'en informer la direction du laboratoire qui est là pour porter aide et secours à toute personne du laboratoire, membre ou visiteuse. Si vous êtes victime, d'autres interlocuteurs ou interlocutrices sont possibles, plus proches de vous ou au contraire plus neutres, qui sont aussi là pour vous écouter et vous aider :

- Responsables d'équipe thématique ou de pôle,
- Membres de la commission doctorants,
- Membres de la commission parité-égalité,
- Assistant-es de prévention, ap@lisn.fr
- Services médicaux ou psychosociaux du CNRS, de l'Université Paris-Saclay, de CentraleSupélec ou d'Inria, service.medical@dr4.cnrs.fr, signalement@cnrs.fr, service.medical640@u-psud.fr
- Le service RH, lisnrh@lisn.fr
- Partenaires extérieurs et associations.

Selon les cas, votre interlocuteur ou votre interlocutrice pourra vous épauler dans une démarche de conciliation ou dans une démarche en coordination avec la direction du laboratoire pour porter la situation à la connaissance du comité d'éthique de votre employeur, habilité à prendre des décisions dans ce genre de situation. En outre, vous pouvez également vous adresser au médecin de prévention.

critère pour motiver l'implication d'un collègue dans une commission. Il est désagréable de s'entendre dire « nous t'avons demandé de participer parce que, tu comprends, nous avons besoin de parité »...

Le laboratoire est doté d'une commission égalité/parité. Le rôle de cette commission est de veiller à cette égalité des chances, d'accès aux responsabilités, et de lutter contre les différents freins aux carrières liés au genre. La commission sera amenée à proposer des formations, des groupes de discussion, mais elle a également vocation à accompagner les personnes victimes de discrimination. Cette cellule permet d'échanger avec l'institut et avec d'autres laboratoires sur les pratiques de chacun, mais aussi de proposer et porter des actions incitatives (exposés, séminaires, annuaires d'expertes, soutien aux nouveaux entrants, mentorat). ■

# ADRESSES ET RÉFÉRENCES

## CNRS

Circulaire relative au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail : Circulaire CIR211829DRH du 12/04/2021

Cellule signalements du CNRS : [signalement@cnrs.fr](mailto:signalement@cnrs.fr)

## UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY

Cellule de veille et d'écoute à l'Université Paris-Saclay : [harcelements@universite-paris-saclay.fr](mailto:harcelements@universite-paris-saclay.fr)  
<https://www.universite-paris-saclay.fr/faire-un-signalement>

## ASSOCIATION FRANCE VICTIMES

Cellule d'écoute et de soutien anonymes et gratuits : 01 80 52 33 77 (7/7j - 9h/21h)

[cnrs@france-victimes.fr](mailto:cnrs@france-victimes.fr)

## LOI SUR LE HARCÈLEMENT

- Harcèlement moral - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>
- Harcèlement sexuel - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

Cette charte a été élaborée par Emmanuelle Frenoux, Monique Granon et Nicolas Sabouret, à la demande de la direction du LISN.

La charte du bien vivre ensemble au LISN a fait l'objet de deux présentations aux membres du Conseil de laboratoire, son principe et le détail ont été approuvés par cette assemblée représentative à l'unanimité.

La charte a fait l'objet d'une pré-diffusion aux membres du laboratoire en 2021 ainsi que d'une réunion de présentation en 2021.

Cette version est la version du 01/12/2022.