

**CHARTRE D'EQUITE, DIVERSITE ET INCLUSION
Centre U1219 Bordeaux population Health (BPH)**

Version du 30/09/2024

Cette chartre du BPH propose des bonnes pratiques en matière de diversité, équité, inclusion en référence à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et Code Général de la Fonction Publique, et en lien avec le Règlement intérieur validé par les tutelles de l'U 1219 Bordeaux Population Health (BPH), Centre Inserm, Université de Bordeaux (UB).

Cette chartre vise à définir le cadre que le BPH promeut pour la construction d'un environnement de travail propice à la recherche et l'innovation, que ce soit dans les locaux du Centre, de l'Université ou en dehors (comme dans le cadre des missions, colloques et comités). En s'appuyant sur des valeurs fondatrices telles que les principes d'égalité, de transparence et de respect mutuel, le BPH s'engage à assurer un environnement de travail garantissant à tous et toutes l'égalité de traitement et de chances, ouvert à la diversité, l'équité et l'inclusion.

Ce document vise d'une part, à faire prendre conscience à chacun et chacune de l'existence de situations et de comportements non souhaitables et d'autre part, à s'interroger sur ses propres comportements. Même si cette chartre s'attache d'abord à garder un grand degré de généralité, elle mentionne des situations que peuvent rencontrer certaines populations auxquelles nous souhaitons accorder une attention particulière.

DEFINITIONS

EQUITE

L'**équité** est l'absence de différences injustes, évitables ou remédiables entre des groupes de personnes. Pour aller vers plus d'équité, il n'est donc pas suffisant de proposer à tous et toutes une égalité de traitement mais il faut prendre en compte l'histoire et les situations de chacun et chacune pour adapter l'environnement de travail de façon à ce qu'il soit équitable.

DIVERSITE

La **diversité** consiste à reconnaître, respecter et faire place aux différences de chacun et chacune.

INCLUSION

L'**inclusion** consiste à créer et à maintenir un environnement dans lequel chaque personne se sent bienvenue et valorisée.

L'équité, la diversité et l'inclusion sont directement impactées par les problèmes liés à la discrimination, aux harcèlements et au biais.

Nous rappelons que les définitions de sujets tels que la discrimination et le harcèlement sont exposés en détail dans le code pénal, en particulier les articles 225-1, 222-33, 222-33-2 à 222-33-2-3 du Code pénal.

PRINCIPES FONDATEURS :

1. EQUITE ET DIVERSITE

- Promouvoir l'équité et l'égalité de traitement et de chance, afin de créer un environnement attractif pour une large variété de profils lors de prises de décision dans les situations suivantes :
 - Recrutements,
 - Développement et progression de carrière,
 - Conditions d'emploi et de travail,
 - Environnement favorable à l'articulation des temps de vie,
 - Accès au leadership et à la prise de décisions,
 - Prise en compte de la dimension de genre dans la recherche et dans le transfert de connaissances,
 - Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et d'agissement sexiste.
- Promouvoir une équité entre tous les personnels sans distinction aucune dans l'ensemble de leurs fonctionnements et de leurs activités.
- Promouvoir une bonne intégration au sein du BPH en vue de collaborations harmonieuses.
- Garantir des évaluations scientifiques et personnelles transparentes et objectives en :
 - Evitant tout biais et toute discrimination,
 - Veillant à la variété des profils dans les comités, et en évitant la sur-sollicitation des minorités,
 - Déclarant tout conflit d'intérêt d'ordre relationnel, collaboratif ou hiérarchique.
- Protéger la diversité et l'entretenir dans la communauté scientifique et professionnelle :
 - Visibilité et reconnaissance dans la recherche et dans des manifestations grand public,
 - Prise en compte de la dimension sexe et/ou genre dans les travaux scientifiques,
 - Veiller dans ses pratiques et ses communications à maintenir et valoriser la diversité présente dans le Centre de recherche.

2. INCLUSION ET RESPECT DU TRAVAIL ET DES PERSONNES

Le BPH regroupe des personnes ayant des niveaux d'éducation et des parcours différents, qui travaillent pour différents employeurs et dans différentes situations contractuelles, ainsi que diverses professions essentielles au soutien de la recherche.

Toutes ces différences doivent être respectées dans le but d'éviter que tout acte discriminatoire n'entrave de manière directe ou indirecte la carrière professionnelle de chacun et chacune. Le BPH est un lieu de travail inclusif pour tous ses membres, indépendamment de leurs statuts.

A) Communication maîtrisée :

- Ne pas déprécier les propos émis dans une langue non maîtrisée, le français ou une autre,
- Créer, en toutes circonstances un dialogue serein et constructif,
- Veiller à ne pas isoler les membres non francophones de la communauté (doctorant, post-doctorant et visiteur),
- Promouvoir une écriture inclusive (que ce soit en fléchissant systématiquement les noms au masculin et au féminin, ou tout autre méthode),
- Promouvoir des textes en français et en anglais dans les communications (avec au minimum un court résumé dans la 2^e langue),
- S'exprimer avec confiance : toute personne est bienvenue et encouragée à s'exprimer dans un climat de confiance et de respect,
- Ne pas effectuer de perturbations répétées lors de prises de paroles.

B) Environnement de travail

- Ne pas intimider ou déstabiliser,
- Ne pas tenir de propos intrusif ou dépréciant,
- Ne pas effectuer à l'encontre d'une personne des agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail et sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé mentale et physique, ou de compromettre son avenir professionnel,
- Respecter la vie privée de chacun, ainsi que la confidentialité des informations portées à sa connaissance,
- Avoir une attitude de respect des politiques environnementales du Centre (Lab 1.5).

C) Equilibre vie professionnelle-vie privée

- Respect des horaires et cahier des charges de travail accordés :
 - Droit à la déconnexion,
 - Accès au télétravail,
 - Respect des horaires et du temps de travail.

3. ACTIONS

Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du BPH, il est nécessaire d'avoir des engagements avec des actions concrètes, mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités.

A cet effet une cellule est mise en place dont les modalités sont définies dans le Règlement intérieur du Centre (stratégie, plan d'action).

Il pourra par ses données qualitatives et quantitatives mesurer les difficultés qui se posent et les progrès réalisés, en assurer le suivi, les comprendre et en rendre compte publiquement. Il peut être saisi comme recours en cas de litige ou de violation de la charte.

Le plan d'action suit la durée de vie du Centre évalué tous les 5 ans par l'HCERES et est en Annexe 1 du présent document ; il peut être mis à jour annuellement.

4. AIDES ET DEMARCHES

Toute personne du BPH (personnel, invité ou en visite), victime ou témoin d'agissements en contradiction avec un des points de cette charte dans un contexte professionnel, dans les locaux du centre de recherche ou en dehors, ne doit pas s'isoler, minimiser la situation, la rejeter et doit s'appuyer sur la charte en rappelant ses principes.

Plusieurs interlocuteurs et interlocutrices sont disponibles pour écouter et aider :

- La Cellule Equité, Diversité, Inclusion
- La médecine du travail
- Le ou la responsable d'équipe
- La direction du Centre
- Les membres du Conseil de Centre
- Les assistantes de prévention

- Les services médicaux de l'employeur ou de l'établissement d'accueil (médecin, psychologue)
- La Cellule de veille contre le harcèlement, les violences sexistes et homophobes de l'UB (CEVHS) qui prend en compte les actes de violences de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes
- Le chargé de mission égalité, parité et diversité de l'UB
- Le Comité pour l'égalité des genres de l'UB (se réunit 3 fois par an)
- Les référents déontologie, laïcité de l'Inserm et de l'Université
- Le correspondant égalité de l'Inserm

REFERENCES

- **LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** (Titre 1^{er}, chapitre 1^{er}, Article 1)
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032433852/>
- **Code Général de la Fonction Publique** (Livre Ier : Droits et obligations et protections, Articles L121-1, L121-2, L124-3)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2024-01-29
- **Site sur la laïcité**
<https://www.gouvernement.fr/laicitegouvfr>
- **Charte de la laïcité dans les services publics**
https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2022/12/charte_de_la_laicite-.pdf
- CPU, INRA, Inserm, CNRS, CIRAD, Inria, IRD, Institut Curie. **Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche** [Internet]. 2015 [cited 2018 May 28].
https://comite-ethique.cnrs.fr/wp-content/uploads/2020/01/2015_Charte_nationale_d%C3%A9ontologie_190613.pdf
- **Article 14 of the European Convention on Human Rights**
- **Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789**
- **Plan pour l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes de l'Inserm**
Janvier 2021-Décembre 2023
- **Plan pour l'égalité des genres**
2022-2024 Université de Bordeaux