

Code déontologique pendant les activités de terrain

Département des Géosciences

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL DU DÉPARTEMENT DES GÉOSCIENCES LE 28.10.2024

Sommaire

CHARTE DES DROITS	2
CODE DÉONTOLOGIQUE	5
1. Comportement attendu	5
2. Comportement inacceptable	6
3. Comportement inapproprié sous forme d'avances sexuelles ou romantiques	8
4. Mesures possibles pour les personnes victimes de comportement inapproprié	8
5. Mesures obligatoires pour les témoins : Signaler un incident	8
6. Les procédures qui font suite à un signalement	9
DÉFINITIONS	10

Notre Code déontologique pour les activités de terrain s'applique à toutes les activités de recherche et d'enseignement se déroulant en dehors du campus de l'Université de Fribourg. Nous l'utilisons pour définir les attentes en matière de comportement lors des activités sur le terrain - en d'autres termes, la manière dont nous mettons en pratique la devise « **Be Good To Each Other** » (Soyez bonnes les un·es envers les autres).

Le Code s'applique et protège toutes les personnes impliquées dans nos activités de terrain, quel que soit leur statut ou leur ancienneté. Ce document comporte deux parties :

La Charte des droits : elle décrit les droits de tous les membres de l'équipe, quel que soit leur rôle, qu'il s'agisse d'un ou d'une étudiante, d'un ou d'une assistante, d'un ou d'une scientifique ou responsable, pendant toute la durée de l'activité sur le terrain.

Le code déontologique :

- définit les comportements appropriés et inappropriés ;
- décrit les procédures de signalement et d'enquête ;

- inclut une protection contre les représailles.

Après discussion et en accord avec tous les participant·es et membres de l'équipe, le code peut être modifié pour répondre aux besoins individuels des activités spécifiques de terrain. Veuillez informer le département de ces révisions lors des réunions de coordination ou de pool.

Des définitions des comportements clés sont également fournies à la fin de ce document.

Contexte

Notre code a été élaboré en 2023 par le groupe "Bien-être au travail" du Département des Géosciences. Notre approche est basée sur des exemples disponibles dans le cadre du partenariat ADVANCEGeo (https://serc.carleton.edu/advancegeo/resources/codes_conduct.html).

Ce document ne remplace ni n'annule les dispositions des lois fédérales ou cantonales ou les directives de l'Université de Fribourg. Ces dispositions incluent, mais ne sont pas limitées aux :

- Lois fédérales régissant les relations de travail (p. ex. Loi fédérale complétant le Code civil suisse (CO 220) ; Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (151.1) ; Code pénal suisse (311.0) ; Loi fédérale sur la protection des données LPD 235.1)
- Lois fédérales concernant la sécurité au travail (p. ex. Loi sur le travail/Arbeitsgesetz (822.11), Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail/Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (RS 822.111), Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail/Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (822.113))
- Lois cantonales concernant les mesures contre le harcèlement (Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail/Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (RSF 122.70.14)
- Directives de l'université concernant les mesures contre le harcèlement sexuel ('Directives du Rectorat de l'Université de Fribourg du 17 février 2003 (Etat du 27 janvier 2020) concernant des mesures contre le harcèlement sexuel à l'Université de Fribourg/Richtlinien des Rektorats der Universität Freiburg vom 17. Februar 2003 (Stand am 27. Januar 2020) betreffend Massnahmen gegen sexuelle Belästigung an der Universität Freiburg').

Charte des droits

Tous les membres de l'équipe ont les droits suivants, que vous reconnaissez et acceptez de soutenir.

Droit au respect, à la dignité et au professionnalisme

Tous les membres du groupe ont le droit de ne pas subir ou de ne pas voir un comportement inapproprié survenir de la part d'autres membres du groupe, conformément au code déontologique.

Droit à la sécurité

Tous les membres du groupe ont droit à un environnement de travail sécurisé. Cela inclut la formation et la fourniture d'un équipement de sécurité adéquat. Tous les membres du groupe ont le droit de discuter des risques avant, pendant et après l'activité sur le terrain.

Tous les membres du groupe ont le droit de refuser ou d'interrompre le travail s'ils ou elles n'ont pas reçu de formation adéquate, si l'équipement n'est pas fourni ou s'ils ou elles ne se sentent pas en sécurité.

Tous les membres du groupe doivent pouvoir obtenir sur demande une preuve de leurs qualifications et de leur affiliation.

Droit à la vie privée

Tous les membres du groupe ont droit au respect de leur vie privée. En cas d'hébergement collectif (dortoirs, par exemple), il convient de s'assurer à l'avance que tous les membres du groupe sont à l'aise avec les dispositions prises. Lorsque des chambres ou des tentes privées sont utilisées, chaque membre du groupe doit respecter l'intimité de l'espace des membres du groupe et ne pas y pénétrer sans leur permission ni déranger inutilement un membre du groupe dans sa chambre ou sa tente.

Tous les membres du groupe ont le droit de préciser s'ils ou elles autorisent les autres membres du groupe à les prendre en photo et/ou à les filmer.

Tous les membres du groupe ont droit à l'intimité lorsqu'ils ou elles utilisent les toilettes et sanitaires. Dans certaines situations, il n'est pas possible d'utiliser des toilettes et sanitaires intérieurs et il est impératif de veiller à respecter l'intimité des membres du groupe, y compris à l'extérieur.

Droit à la communication

Tous les membres du groupe ont le droit de recevoir une formation pour l'utilisation des moyens de communication.

Tous les membres du groupe ont le droit de communiquer avec l'extérieur à tout moment pendant l'activité sur le terrain. En cas d'urgence, le ou la responsable de terrain peut demander que les communications soient temporairement limitées aux seules fins d'urgence, mais il ou elle autorisera toujours les membres du groupe à signaler les comportements répréhensibles.

Tous les membres du groupe sont propriétaires de leurs communications physiques, telles que les messages textuels, et ne sont pas obligés de les partager avec un autre membre du groupe.

Droit au repos

Tous les membres du groupe ont le droit de se reposer s'ils sont physiquement ou mentalement épuisés, à condition que cela ne nuise pas à la sécurité ou au bien-être des autres membres du groupe. Un membre du groupe qui se repose n'empêche pas les autres membres du groupe de continuer à travailler.

Droit à l'anonymat

Tout membre du groupe qui signale un cas de harcèlement ou une violation du code déontologique a droit à l'anonymat tout au long de la procédure de signalement. L'identité du ou de la membre du groupe ne sera pas révélée à la personne accusée ou à l'agence de signalement sans son consentement. Toutefois, l'anonymat ne peut être garanti lors de la procédure de signalement de l'université.

Droit d'accès aux données

Tous les membres du groupe ont accès aux données qu'ils ou elles collectent en vue de publications futures, sauf accord explicite avant la collecte des données.

Tout membre du groupe qui recueille des données de manière indépendante pour son propre projet doit être consulté avant que ces données ne soient partagées avec d'autres personnes ne participant pas au projet.

Toutes les publications qui résultent de données collectées par un ou une membre du groupe, ou par des personnes détentrices de connaissances locales engagées dans un projet, doivent mentionner ces dernières en tant que co-auteurs ou parties prenantes reconnues dans les remerciements. Tous les membres du groupe associés à la collecte des données doivent être informés avant la soumission de la publication.

Code déontologique

Ce code déontologique décrit les comportements attendus et ceux qui sont inacceptables lors des activités de terrain organisées par le Département des Géosciences de l'Université de Fribourg.

Il s'applique quel que soit votre rôle dans le groupe, qu'il s'agisse d'un ou d'une étudiante, d'un ou d'une assistante, d'un ou d'une scientifique ou d'un ou d'une responsable.

Vous acceptez de suivre le code déontologique qui vise à promouvoir le professionnalisme, le respect et le soutien. Vous reconnaissez qu'un comportement inacceptable aura des conséquences, qui peuvent inclure votre retrait de l'activité et une instruction par les autorités compétentes. Les conséquences prononcées et les mesures prises par l'autorité responsable dépendent du degré du comportement inacceptable et du fait que vous soyez employé·e ou étudiant·e.

1. Comportement attendu

Les interactions au sein du groupe :

Accepter un large éventail de points de vue et permettre à tous les membres du groupe d'exprimer ouvertement leur opinion sans jugement, tant que les points de vue ne sont pas discriminatoires. Considérer les idées qui sont développées, et non les individus.

Respecter et prendre en compte les autres sans donner la priorité à certaines connaissances, comme le savoir scientifique occidental, par rapport à d'autres, comme les connaissances locales et autochtones.

Inclure tous les membres du groupe dans la prise de décision et ne pas exclure de personnes lors des réunions.

Être honnête et responsable. Si vous ne respectez pas le code déontologique ou si vous ne répondez pas aux attentes d'une manière ou d'une autre, soyez ouvert·e, admettez vos erreurs et essayez de mieux faire.

Éviter de faire sciemment des déclarations fausses ou trompeuses (ou de s'engager dans des activités) qui pourraient être, ou être perçues, comme blessantes ou diffamatoires.

Reconnaître et éviter les actions agressives ou machistes. Une culture où la brutalité est considérée comme un rite de passage est inacceptable.

Demander de l'aide lorsque vous en avez besoin et respecter celles ou ceux qui demandent de l'aide. Reconnaître que les personnes disposent de forces différentes et que certains handicaps sont invisibles.

Reconnaître le contexte du travail :

Être conscient·e de sa propre position, de son pouvoir, de ses privilèges et de ses valeurs, et en tenir compte dans le travail collectif. Il s'agit notamment de reconnaître les histoires coloniales, les préjugés

culturels et la marginalisation structurelle qui ont pu conduire à votre propre position au sein du groupe.

Respecter l'environnement dans lequel vous êtes invité·e à travailler, y compris la terre, l'eau, les plantes et les animaux. Réduisez votre impact en suivant les principes du « Leave No Trace » (ne laissez aucune trace).

Respecter les communautés locales. Efforcez-vous de connaître leur culture et d'apprécier leurs connaissances. Demandez la permission de photographier les personnes et d'utiliser leurs histoires, leurs idées et leurs informations. Efforcez-vous de partager les données avec les communautés et d'établir des relations avec elles.

Respecter les limites personnelles :

Croire les personnes victimes de comportements inappropriés à toutes les étapes du processus de signalement, prendre au sérieux l'impact du comportement inapproprié et respecter leur anonymat tout au long du processus de signalement si elles le désirent.

Respecter les droits de tout membre de l'équipe accusé·e de comportement inapproprié - la Charte des droits continue de s'appliquer. Respectez son droit à l'anonymat en dehors de la procédure de signalement. Ne vous livrez pas à un "harcèlement moral" à l'égard de la personne accusée.

Demander la permission de prendre des photos ou d'enregistrer les membres du groupe de quelque manière que ce soit, et ne publier des photos ou des vidéos sur des plateformes publiques qu'avec leur consentement.

Respecter les règles locales du lieu des activités de terrain, notamment en ce qui concerne la propriété et les installations.

Respecter la sécurité des autres, tant sur le plan physique que mental.

2. Comportement inacceptable

Comportements inacceptables qui entraîneront votre exclusion du travail de terrain :

- Intimidation physique ou verbale, brimades, abus, harcèlement ou agression.
- Coercition/manipulation, c'est-à-dire le fait de chercher à influencer une autre personne de manière préjudiciable.
- Menaces (y compris, mais sans s'y limiter, les menaces de violence, de discrédit professionnel, de diminution injustifiée des responsabilités et d'embarras public).
- Harcèlement fondé sur le genre, la couleur de peau, l'âge, les capacités physiques et intellectuelles ou harcèlement sexuel.
- Comportement sexuel inapproprié, y compris l'utilisation inappropriée de la nudité et/ou d'images sexuelles dans un espace public, ou le recours soutenu à des insinuations sexuelles.

- Discours haineux sur le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'apparence physique, la couleur de peau, la religion, l'appartenance ethnique ou l'origine nationale d'une personne.
- Tout comportement mettant en danger la santé et la sécurité mentales ou physiques.
- Traque (stalking) – suivre, harceler, menacer ou intimider de manière répétée.
- Influencer les procédures d'un signalement de comportement inapproprié, y compris à travers des actions visant à retarder, discréditer, arrêter ou falsifier l'enquête sur le comportement inapproprié.
- Représailles à l'encontre d'une personne ou d'un groupe signalant une faute.
- Harcèlement moral, c'est-à-dire l'intimidation ou l'isolement d'une personne par un groupe, même si cette personne est accusée d'avoir eu un comportement inapproprié.

Comportements inappropriés qui donneront lieu à un examen et éventuellement à exclusion du travail de terrain :

- Consommation de drogues illégales ou consommation excessive d'alcool pendant le travail de terrain.
- Fournir de l'alcool à toute personne n'ayant pas l'âge légal dans la localité.
- Fournir des drogues illégales.
- Conduite routière dangereuse.
- Non-respect des biens personnels d'autrui.
- Comportement bruyant et désagréable.
- Ignorer les heures de repos.
- Manquement répété aux responsabilités.
- Utiliser les réseaux sociaux ou médias grand public pour cibler des membres du groupe d'une manière qui pourrait nuire à leur vie privée et/ou à leur réputation.
- Caractérisation délibérément erronée de l'identité de genre d'une personne, y compris par l'utilisation d'un nom ou d'un pronom que la personne a rejeté.

Selon le degré du comportement inapproprié et après avoir entendu le ou la participant·e accusé·e, la personne responsable du travail de terrain peut prendre des mesures d'urgence à l'encontre de ce·tte dernièr·e, telles que le retrait immédiat du travail sur le terrain en cours (chap. 6). D'autres mesures peuvent être prises après signalement aux autorités compétentes.

3. Comportement inapproprié sous forme d'avances sexuelles ou romantiques

Les membres du groupe doivent respecter la politique du « demander une fois » lorsqu'il s'agit d'avances sexuelles consensuelles ou de « demander à quelqu'un de sortir avec soi » pendant les activités sur le terrain. Cette politique garantit que tous les membres du groupe ne peuvent inviter une personne à sortir qu'une seule fois. L'invitation à sortir inclut le fait de flirter, d'exprimer son intérêt et/ou de faire des avances à une personne. À tout moment où la personne déclare qu'elle n'est pas intéressée, rejette l'avance ou ne répond pas de manière positive, le membre du groupe doit arrêter de demander à la personne de sortir avec lui ou elle. Si le membre du groupe réitère ses avances à la personne, cela est considéré comme du harcèlement.

Les supérieur·es hiérarchiques, les encadrant·es, les enseignant·es et les responsables d'excursion ne doivent pas avoir de relations avec leurs étudiants et étudiantes ou leurs subordonné·es. Dans ce cas, la politique de la « demande unique » décrite ci-dessus ne s'applique pas.

4. Mesures possibles pour les personnes victimes de comportement inapproprié

Chaque situation est unique. Si vous avez été victime d'un comportement inapproprié, vous avez droit à ce qui suit (liste non exhaustive) :

- Parler de votre expérience à quelqu'un. En parler le plus tôt possible peut permettre d'éviter que la situation ne s'aggrave. Il est aussi toujours possible de signaler le comportement inapproprié plus tard.
- Changer d'avis à tout moment quant au fait de parler de votre expérience à quelqu'un.
- S'adresser à un ou plusieurs des services de signalement énumérés ci-dessous.
- Se faire accompagner par quelqu'un qui vous soutiendra pendant le signalement ou les discussions qui en résulteront.
- Demander une assistance raisonnable pour assurer la réussite de votre travail.
- Demander une assistance médicale.

5. Mesures obligatoires pour les témoins : Signaler un incident

Tous les membres du groupe ont la responsabilité de signaler tout comportement inacceptable. Tous les cas de mauvaise conduite doivent être signalés, quelle qu'en soit la gravité. Cela s'applique même si la conduite inacceptable concerne des membres du groupe ayant des fonctions d'encadrement.

Comment signaler un incident :

Plusieurs options de signalement sont possibles. Vous pouvez signaler un incident à des personnes sur le terrain (par exemple, le ou la responsable de terrain ou un autre membre du groupe) et à des personnes une fois de retour sur le campus.

Les options privilégiées pour signaler un comportement inapproprié sont les suivantes :

- Le ou la président·e du Département des Géosciences
- Un ou une autre professeur·e du Département de Géosciences
- Le ou la doyenne de la Faculté, ou l'administrateur ou l'administratrice de la Faculté

Une déclaration écrite doit être privilégiée (date, personnes présentes, type de faute, etc.), soit par la personne témoin, soit par la personne contactée par le ou la témoin.

Si vous signalez un incident à une autre personne du département qui ne fait pas partie du corps professoral, cette personne doit transmettre ce rapport à un ou une professeur·e du département en votre nom. Cette personne a également le devoir de respecter votre demande d'anonymat et peut demander l'anonymat au même titre qu'une personne témoin.

Sur demande, le département s'efforcera de préserver l'anonymat de la personne faisant le signalement.

Vous pouvez également vous adresser directement à l'administration de l'université, par exemple par l'intermédiaire du service de médiation (<https://www.unifr.ch/uni/en/administration/mediation-office.html>).

Vous trouverez d'autres options et informations à l'adresse suivante :

<https://www.unifr.ch/campus/fr/support/conflits-et-discrimination/respect/>

Il faut savoir que les services universitaires n'auront pas forcément d'information sur votre activité sur le terrain ni sur le présent code déontologique spécifique au département, et qu'ils contacteront probablement le ou la présidente du Département des Géosciences. Sachez que l'anonymat de la personne qui signale un incident peut ne pas être préservé en dehors de notre département.

6. Les procédures qui font suite à un signalement

Les problèmes et les signalements seront traités rapidement. Tout d'abord, le groupe des professeur·es du département s'assurera que les problèmes de sécurité immédiats ont été résolus. Le signalement sera ensuite traité selon les procédures habituelles de l'Université de Fribourg, qui seront généralement lancées par la présidence du Département des Géosciences.

La suite donnée au signalement d'un comportement inapproprié pendant l'activité de terrain peut inclure :

- Retrait de l'activité de terrain
- Retrait de responsabilités, de privilèges ou d'accès lors d'une activité de terrain
- Exclusion temporaire des espaces de l'équipe de terrain
- Exclusion permanente des espaces de l'équipe de terrain

Dans la mesure du possible, l'éloignement du lieu de travail de terrain ne sera pas pris en compte dans la décision d'exclure un membre du groupe.

Aucune action à l'encontre d'une personne ou d'un groupe à la suite du signalement d'un comportement inapproprié ne sera tolérée.

En principe, la Faculté est responsable des mesures académiques, le Rectorat des mesures disciplinaires en cas de violation de l'ordre universitaire par des étudiant·es (art. 117 al. 2 Statut Uni). Pour les infractions à l'ordre universitaire commises par des personnes employées par l'Université, l'art. 117 al. 5 des Statuts de l'Université renvoie à la législation sur le personnel de l'État. Dans ce cas, c'est le service des ressources humaines qui est chargé de la procédure.

Définitions

Brimades – Conduite abusive impliquant un comportement menaçant, humiliant ou intimidant à l'égard d'une ou plusieurs personnes par un ou plusieurs auteur·ices, qui interfère avec la capacité de travail et vise à causer un préjudice physique ou psychologique.

Coercition/manipulation – Utilisation de menaces, de la position ou du pouvoir d'une personne pour persuader quelqu'un de faire quelque chose.

Harcèlement – tout comportement verbal ou physique importun fondé sur la couleur de peau, la religion, le sexe (y compris le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur la grossesse), le handicap, l'âge, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les informations génétiques protégées, qui est objectivement offensant. Le harcèlement interfère de manière déraisonnable avec les performances d'un ou d'une participant·e ou employé·e et peut créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Représailles – Actions défavorables sur le plan de l'emploi, de l'enseignement ou autre à l'encontre de toute personne signalant une violation du présent code.

Harcèlement sexuel – Comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle et qu'il crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Traque (stalking) – Définie comme le fait de suivre, harceler, menacer ou intimider de manière répétée, notamment par téléphone, par courrier, par communication électronique ou par les réseaux sociaux.