

Charte des bonnes pratiques

Conscient des rapports de pouvoir inhérents au monde de l'enseignement et de la recherche, le CMB se doit d'être un espace propice à des recherches originales et de qualité. À cette fin, et dans l'esprit des lignes directrices sur les bonnes pratiques scientifiques, il s'engage à œuvrer en faveur du bien-être et de la bonne santé physique et mentale de ses membres et à

- promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations, les abus de pouvoir, le harcèlement et tous types de violences sexistes et sexuelles. Cet engagement passe notamment par le respect des principes de collégialité, de parité et de diversité disciplinaire, géographique et statutaire, dans toutes les activités du CMB.
- veiller à ce que les activités du CMB n'empiètent pas sur le respect de la vie privée, en proscrivant les sollicitations pressantes en dehors des horaires habituels de travail, et en tenant compte, dans la mesure du possible, des charges familiales (au sens large).
- proscrire le travail gratuit en ne diffusant par mail que des offres rémunérées.
- lutter contre toutes les formes de discrimination dans les recrutements de droit local (ceci en s'orientant d'après la Landesgleichstellungsgesetz).
- titulariser les personnels administratifs précaires sur des fonctions pérennes après deux ans de contrat à durée déterminée lorsque cela est cohérent avec leurs missions, et si le budget le permet.
- recruter les doctorant.e.s contractuel.le.s sur des contrats doctoraux et non des bourses.
- offrir la meilleure rémunération possible pour les enseignements (Séminaires Marc Bloch) proposés au sein de ses universités partenaires (Humboldt, Viadrina, Leuphana, etc.).
- soutenir les délégué.e.s à l'égalité dans leurs missions, en portant notamment à leur connaissance toute violation éventuelle de la présente charte, et faire un état des lieux annuel de la précarité au sein du laboratoire (qui sera intégré au rapport des délégué.e.s à l'égalité et au rapport annuel du CMB).
- veiller à la mise en pratique des recommandations en faveur de la transition écologique et favoriser les échanges dans le cadre du groupe de travail sur la « protection du climat ».
- rester attentif à la charge de travail, aux missions et aux priorités de chacun.e pour assurer la meilleure coopération possible entre administration et personnel de recherche (y compris auxiliaires étudiant.e.s et stagiaires).
- répartir équitablement et selon un principe d'alternance les tâches (valorisantes ou non,

visibles ou non, décisionnelles ou non) dans les pôles et pour l'organisation d'événements.

- promouvoir un principe de collégialité et permettre à toutes les personnes qui co-organisent les activités des pôles et des séminaires d'être présentes aux réunions d'organisation (et en particulier aux réunions de constitution des programmes).
- discuter le programme semestriel lors d'une séance de pôle du semestre précédent, lors de laquelle l'ensemble des membres sont consultés.
- proposer des programmes semestriels qui respectent un principe de parité, veillent à une alternance disciplinaire et thématiques, et présentent des perspectives non-hégémoniques.
- modérer les manifestations scientifiques en veillant à une répartition équitable du temps de parole (du point de vue du genre, des statuts professionnels, de l'âge, etc).