

Vade-mecum du bon comportement à adopter face aux discriminations en archéologie

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Les manifestations des discriminations sont diverses : elles comprennent aussi bien les commentaires sur l'apparence physique que les propos ou comportements à connotation sexuelle, ou encore fait de refuser de travailler sous l'autorité d'une personne en raison de son sexe, son genre, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa nationalité, sa confession religieuse ou son absence de confession religieuse, sa classe sociale, sa capacité physique, son handicap ou son âge. De manière générale, **tout agissement ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est considéré comme une discrimination et est à bannir.**

Conseils pratiques destinés à tou-te-s, aussi bien bénévoles que responsables d'opération :

- ✓ **Écoutez** les personnes directement concernées par les discriminations avec respect.
- ✓ **Acceptez de remettre en question** votre propre comportement.
- ✓ **Réagissez** aux remarques et comportements sexistes, racistes, homophobes, validistes¹, classistes², **dès les premiers signaux**. Si vous ne l'avez pas fait dès les premiers signaux, sachez qu'**il n'est jamais trop tard pour réagir**.
- ✓ **Soutenez activement** étudiant·e-s et collègues afin de ne pas laisser s'installer un climat de complicité machiste propice au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles.
- ✓ **En cas de harcèlement ou d'agression sexuelle :**
 - **Écoutez la victime** sans la juger ni minimiser les faits.
 - **Manifestez-lui votre soutien** en assurant sa sécurité (contre elle-même ou un tiers) et en garantissant son anonymat si elle le souhaite.
 - **Guidez-la** avec bienveillance vers des ressources (médicales, légales, police, associations).
 - **Faites un signalement** à la hiérarchie / responsable discrimination, *si et seulement si* la victime le souhaite.

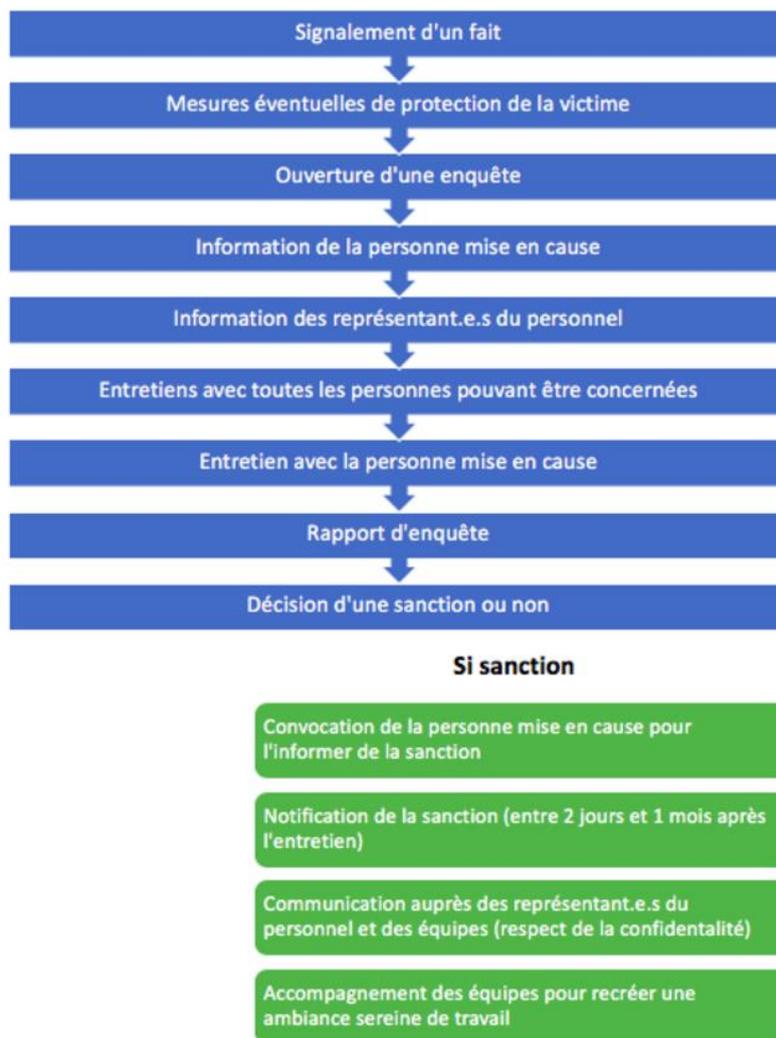
Conseils spécifiques destinés aux responsables d'opération :

- ✓ **Affichez clairement votre position**, par exemple lors de vos prises de parole, officielles comme informelles.
- ✓ **Sensibilisez** à la question des discriminations par la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation, par exemple en affichant le règlement intérieur dans le service / maison de fouille, en organisant un module de formation, une journée dédiée, un groupe de parole, mixte et/ou non-mixtes en fonction des sujets abordés, etc.).
- ✓ **Soutenez l'égalité et la diversité** sur vos propres chantiers parmi vos responsables de secteur, vos spécialistes, etc., par exemple en employant le langage épïcène³ dans vos supports de communication, en promouvant des rôles modèles féminins auprès des étudiant·e-s, en créant les conditions favorables à la prise de responsabilité et à la prise de parole des minorités).

Ce vademécum a été élaboré par Paye Ta Truelle et l'Association Archéo-Éthique

- ✓ **Affichez ce vademecum et la charte de bon comportement** qui l'accompagne, devant être signée par tou-te-s (bénévoles, stagiaires, professionnel-le-s) sur votre chantier.
- ✓ **Nommez des « référent-e-s discrimination »** sur votre chantier, pouvant être consulté-e-s en cas de problème et pouvant jouer les intermédiaires avec la direction si la victime ne souhaite pas se référer directement à la direction.
- ✓ En parallèle, **mettez en place si possible un dispositif d'aide ou d'alerte** garantissant la confidentialité des données, par exemple par la désignation d'une personne de référence qui a pour obligation de faire remonter et de traiter le problème, ou par la mise en place d'un formulaire anonyme à envoyer en ligne.
- ✓ **Prévenez tout agissement en rappelant le règlement** précédemment cité.
- ✓ **Réagissez dès les premiers signaux** : rappel à l'ordre, sanctions disciplinaires, licenciement / renvoi du chantier. La procédure mise en place doit être respectée peu importe le niveau hiérarchique du coupable. Rappelez à la victime la possibilité de porter plainte.

➤ *Exemple de procédure (De Haas, 2019) :*



- **Assurez le suivi dans le temps** de la personne ayant été victime afin qu'elle puisse se sentir en confiance dans son environnement d'étude/de travail.
- Procédez à **des évaluations régulières** du ressenti vis-à-vis des mesures mises en place.

Ce vademecum a été élaboré par *Paye Ta Truelle* et l'*Association Archéo-Éthique*

RAPPEL LEGAL (pour la France) :

La **discrimination** est une **inégalité de traitement** intervenant dans un domaine visé par la loi (emploi, logement...) reposant sur un ou plusieurs critères légaux de discrimination. C'est un délit passible d'une peine de 3 ans de prison, 45 000 € d'amende pour les personnes physiques et 225 000 € pour les personnes morales.

Constitue une **agression sexuelle** pénalement répréhensible toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal). Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le **harcèlement sexuel** est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail). En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts. En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

Si vous souhaitez faire remonter des besoins par rapport à ce vademecum et à la charte qui l'accompagne, envoyez vos commentaires et suggestions à : chantier.ethique@protonmail.com.

Notes

¹ Le classisme est une discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale.

² Le validisme est une discrimination contre les personnes en situation de handicap.

³ Langage épïcène : utilisation de termes génériques qui servent à désigner sans préciser le sexe ou le genre, ou utilisation de termes ayant la même forme au masculin et au féminin.

Références

De HAAS C., 2019. « Harcèlement sexuel au travail : des pistes pour agir », *Mediapart*, [accessible en ligne : <https://blogs.mediapart.fr/carolinedehaas/blog/290319/harcelement-sexuel-au-travail-des-pistes-pour-agir>]