



Paris, le 9 décembre 2024

Politique de diversité et d'inclusion

Alors que le CIHEAM (Centre International de Hautes Etudes Agronomiques Méditerranéennes) est une organisation intergouvernementale visant à promouvoir éducation, recherche et innovation de haut niveau pour un développement durable de l'agriculture et de la pêche, de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, des territoires ruraux et côtiers en Méditerranée région.

Comprenant 13 États membres (Albanie, Algérie, Égypte, Espagne, France, Grèce, Italie, Liban, Malte, Maroc, Portugal, Tunisie et Turquie), le CIHEAM opère à travers ses quatre instituts méditerranéens basés à Bari (Italie), La Canée (Grèce), Montpellier (France) et Saragosse (Espagne), dont le siège est à Paris.

Chaque établissement opérationnel, y compris le siège et les instituts, s'engage à mettre en œuvre cette politique.

1. Objectif

La Politique de Diversité et d'Inclusion (D&I) du CIHEAM vise à cultiver et perpétuer une culture organisationnelle qui privilégie la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux. L'engagement du CIHEAM dans divers contextes sociaux et culturels met en évidence l'importance d'une politique qui encourage des environnements inclusifs, respectueux et représentatifs de ces différentes perspectives. En nous alignant sur les lignes directrices ISO 30415 et en faisant référence aux cadres et principes décrits dans les documents administratifs et réglementaires internes du CIHEAM et son système de contrôle interne, nous cherchons à favoriser un environnement qui soutient l'innovation, la collaboration et le respect de tous.

2. Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, entrepreneurs, consultants, stagiaires, étudiants, conférenciers et les parties prenantes liées à l'organisation. Elle couvre toutes les activités, du recrutement et de l'embauche aux opérations quotidiennes, à la mise en œuvre de projets et des partenariats, y compris les programmes de formation et les activités de recherche.

3. Principes directeurs

Conformément à la norme ISO 30415 et inspiré des engagements fondateurs du CIHEAM détaillés dans :



CIHEAM

Centre International de Hautes Études
Agronomiques Méditerranéennes

- "**Textes fondamentaux et règlements intérieurs**", en particulier le Règlement général du personnel, qui met l'accent sur l'égalité, la non-discrimination et l'éthique.
- "**Cadre administratif (version 2024)**", en particulier l'accent mis sur les échanges interculturels et la promotion de la diversité ;

Les principes suivants guident nos efforts de D&I :

- **L'inclusion comme valeur fondamentale:** Garantir un accès équitable aux opportunités et aux ressources en reconnaissant et en intégrant la diversité des identités, des perspectives et des compétences.
- **Tolérance zéro pour la discrimination:** Interdire toute forme de discrimination, de harcèlement et de préjugés fondés sur la race, le sexe, l'âge, la religion, les infirmités, l'orientation sexuelle, la classe sociale ou le statut économique (ou l'origine socio-économique), l'origine nationale ou toute autre caractéristique personnelle.
- **Sensibilisation et respect culturels:** Promouvoir le respect des différences culturelles et favoriser la compréhension interculturelle dans toutes les activités et interactions organisationnelles.
- **Égalité des chances:** Assurer une prise de décision basée sur le mérite, que ce soit dans le domaine de l'emploi (recrutement, avancement, perfectionnement professionnel) ou de l'éducation (admission, progression postuniversitaire), tout en s'engageant à éliminer les obstacles systémiques.
- **Transparence et responsabilité:** Établir des mécanismes clairs pour prévenir, signaler et traiter tout problème lié à la discrimination et aux inégalités.

4. Objectifs

1. **Favoriser une main-d'œuvre diversifiée:** Parvenir à la diversité dans les pratiques d'embauche en assurant la sensibilisation des groupes sous-représentés.
2. **Promouvoir un leadership inclusif:** Former les dirigeants et les managers à comprendre et mettre en pratique la prise de décision inclusive.
3. **Cultiver des environnements de travail inclusifs :** Mettre en œuvre des politiques et des pratiques flexibles qui répondent à divers besoins et perspectives.
4. **Intégrer la D&I dans la stratégie organisationnelle:** Intégrer les considérations D&I dans tous les projets, objectifs stratégiques et évaluations, y compris les programmes de formation et les programmes de recherche.
5. **Apprentissage continu:** Offrir une formation continue pour améliorer la sensibilisation et les compétences en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

5. Responsabilités

Chacun au CIHEAM a un rôle et une responsabilité dans la réalisation des principes D&I, ainsi que dans l'établissement et le maintien d'une culture inclusive au travail.



CIHEAM

Centre International de Hautes Études
Agronomiques Méditerranéennes

Gouvernance organisationnelle et leadership :

- Le secrétaire général et les directeurs veillent à ce que les principes et objectifs D&I de l'organisation soient alignés sur la vision, la mission, les valeurs et la stratégie du CIHEAM ; ils reçoivent des rapports périodiques et examinent la mise en œuvre de cette politique.
- Comité D&I (composé des coordinateurs des groupes de travail administratifs et éducatifs au siège) : piloter le programme D&I, fixer des objectifs mesurables, surveiller la mise en œuvre de cette politique, traiter les alertes et évaluer régulièrement les progrès.

Délégué organisationnel :

- Groupe de travail Ressources humaines : Développer et appliquer des procédures garantissant des processus équitables de recrutement, de rétention du personnel et de développement des carrières. Il doit fournir les guides pour un comportement inclusif;
- Groupe de travail sur l'éducation et la recherche : veiller à ce que les principes de D&I soient intégrés dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation et des activités de recherche;
- Groupe de travail communication : Développer des actions de sensibilisation et de vulgarisation en interne et vers l'extérieur.

Salariés et tout le personnel opérationnel : Défendre les valeurs de respect et d'inclusivité dans les interactions quotidiennes.

6. Mécanismes de signalement et de réclamation

Toutes les personnes sont encouragées à signaler leurs préoccupations concernant d'éventuels événements de discrimination ou d'exclusion via des canaux dédiés, établis par chaque siège, en application d'une procédure commune, garantissant la confidentialité et la protection contre les mesures de rétorsion.

Si ces canaux ne sont pas traités efficacement, les individus peuvent faire appel au Secrétaire général et au Président du Conseil d'Administration demandant un examen plus approfondi et une résolution.

Le CIHEAM s'engage à traiter tous les signalements dans les meilleurs délais et de manière équitable.

7. Surveillance et examen

La politique D&I sera revue pour garantir son alignement avec la norme ISO 30415, les objectifs organisationnels et l'évolution des normes sociétales. Les mises à jour prendront en compte les expériences des employés et de toutes les parties prenantes. Des mesures



CIHEAM

Centre International de Hautes Études
Agronomiques Méditerranéennes

spécifiques d'inclusivité dans les programmes de formation et de recherche seront également surveillées et rapportées.

8. Références

- CIHEAM-"Textes fondamentaux et règlements intérieurs"
- Le "Cadre administratif" du CIHEAM
- ISO 30415 : Gestion des ressources humaines – Diversité et inclusion

9. Approbation et dispositions finales

Cette politique est approuvée par le Secrétaire général et les Directeurs et entre en vigueur le 1er Janvier 2025.

Le Secrétaire général prendra soin de notifier le Conseil d'Administration de l'adoption de la présente politique et de ses futures modifications. Cette politique est continuellement mise à jour pour garantir son amélioration continue et est partagée avec l'Organisation, des tiers et des parties prenantes via le site officiel et d'autres canaux de communication spécifiques, qui sont définis localement.

Le Secrétaire général et les Directeurs sont responsables de la mise en œuvre de cette politique. Dans ce cadre, ils peuvent déléguer leurs collaborateurs.

Pour plus d'informations ou d'assistance concernant cette politique, veuillez contacter d&i@ciheam.org.