

Charte Diversité, Équité, Inclusion de l'IGE

Version révisée du 19/06/2024

[English version available below](#)

Cette charte a été élaborée par le conseil de laboratoire, le gt-parité, la référente égalité et la direction du laboratoire. Elle a été révisée suite à des échanges avec tous les personnels du laboratoire. Elle est largement inspirée de la Charte d'Équité, Diversité et Inclusion du LaBRI - [Creative Commons Attribution 4.0 international](<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>).

Elle a été adoptée en conseil de laboratoire le 11 juillet 2024.

1.	Préambule	1
2.	Définitions	2
3.	Principes fondateurs	3
3.1.	Construction d'une communauté équitable et diverse	3
3.2.	Communication inclusive	3
3.3.	Dignité personnelle, respect du travail et des personnes	4
3.4.	Protection contre les agissements sexistes et les harcèlements sexuels	5
3.5.	Actions, aides et démarches	5
4.	Exemples annexes à la charte	6
5.	Articles de loi	16

1. Préambule

L'Institut des Géosciences de l'Environnement (IGE) souhaite garantir à tous ses personnels, dans toute leur diversité, un cadre attractif, équitable, inclusif et respectueux pour l'exercice de leurs missions professionnelles et ce, dans tous les environnements de travail : locaux du laboratoire, de l'université, ou en dehors (lieux de missions, terrains, réunions extérieures, etc.).

L'équité, la diversité et l'inclusion étant reconnues comme des valeurs importantes dans le développement des connaissances de qualité¹, cette charte, à vocation pédagogique, 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 nos propres comportements.

Même si cette charte garde un grand degré de généralité, elle mentionne des situations, que peuvent rencontrer certaines personnes, auxquelles nous souhaitons accorder une attention

¹ L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ([EIGE](<https://eige.europa.eu/?lang=fr>)) a identifié que la recherche développée dans un contexte inégal comporte plus de risques d'avoir des résultats erronés, moins pertinents, voire moins reconnus pour la société - https://eige.europa.eu/sites/default/files/structural-changes-final-report_en_0.pdf

particulière. Elle se veut l'un des piliers d'une démarche plus globale visant à lutter contre les pratiques discriminantes et promouvant l'inclusivité et la diversité au sein de l'IGE.

Cette charte a vocation à être évolutive en fonction de la meilleure appréciation que l'IGE acquiert sur les principes de diversité, d'équité et d'inclusion. Par ailleurs, nous sommes conscients de son caractère imparfait et incomplet.

Cette charte, adoptée par le Conseil de Laboratoire, est transmise à tous les personnels ainsi qu'à tous les nouveaux arrivants et arrivantes. La charte est disponible sur le site web et l'intranet du laboratoire.

2. Définitions

La diversité reconnaît et respecte les différences des individus pouvant porter sur les valeurs, l'éducation, les cultures, les croyances, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les handicaps, les compétences, les statuts, l'apparence physique, l'âge.

L'équité promeut des traitements différenciés et adaptés à la diversité des individus dans un objectif de justice. La notion d'équité reconnaît qu'un traitement égalitaire n'est pas suffisant pour prendre en compte l'histoire de chacun et chacune.

L'inclusion consiste à créer un environnement équitable dans lequel chaque personne se sente bienvenue et valorisée dans toute sa diversité. Elle présuppose de pouvoir conscientiser nos biais et préjugés inconscients, d'apprendre à les reconnaître et à les dépasser.

L'équité, la diversité et l'inclusion font échos aux problèmes de discrimination, harcèlements et de biais dont nous présentons ci-dessous la définition. Nous rappelons que discrimination et 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 (cf annexe).

La discrimination consiste en des actes et des situations où une personne est traitée de manière défavorable par rapport à d'autres en raison de ses caractéristiques (réelles ou supposées). Pour rappel, les motifs de discrimination reconnus en France² incluent : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, une vulnérabilité particulière résultant de sa situation économique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race, une religion déterminée, un courant de pensées ou d'opinions.

Les harcèlements se caractérisent par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements ayant des conséquences néfastes pour la personne qui les subit. Il y a également des harcèlements lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes. Les harcèlements portent atteinte aux droits et à la dignité des victimes, ce qui peut générer une altération de leur santé physique ou mentale. Les harcèlements peuvent exister indépendamment de l'existence d'une relation hiérarchique entre la victime et la personne responsable des faits.

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/>

Un biais cognitif est un mécanisme de la pensée qui entraîne une déviation du jugement³. Les biais cognitifs sont source de préjugés et peuvent mener à soutenir ou s'opposer à une personne ou une idée particulière d'une manière injuste, basée sur ses opinions personnelles préconçues et non sur une analyse logique des faits ou de la réalité.

3. Principes fondateurs

3.1. Construction d'une communauté équitable et diverse

Moi, en tant que membre de l'IGE, je souhaite garantir à tous mes collègues une égalité de traitement et de chances, créant ainsi un environnement attractif avec des conditions de travail équitables, des opportunités de bonne intégration au laboratoire, des évaluations transparentes avec un effort important pour la réduction des biais.

Je m'attache, en situation de prise de décision, que ce soit dans le recrutement, les conditions d'emploi et de travail, le développement ou la progression de carrière ainsi que dans le travail au quotidien à garantir un traitement équitable à toutes et tous. En particulier, j'envisage :

- * de me tenir à jour des recommandations afin d'éviter biais et discriminations (en aspirant si possible à participer à des formations sur ces sujets) ;
- * d'aider dans la constitution de comités aux profils variés en évitant, dans la mesure du possible, la sur-sollicitation des minorités ;
- * d'utiliser des critères transparents et objectifs ;
- * de déclarer systématiquement tous mes conflits d'intérêt, même légers, qu'ils soient d'ordre relationnel, collaboratif ou hiérarchique.

Je m'engage avec mes collègues à protéger la diversité et à l'entretenir dans ma communauté scientifique et professionnelle. Je comprends que la diversité constitue une richesse, à la fois pour notre environnement de travail et pour le développement de la science. Je veillerai, dans mes pratiques et mes communications, à maintenir et à valoriser la diversité présente dans notre laboratoire, et j'encouragerai mes collègues à faire de même.

3.2. Communication inclusive

Le laboratoire est un environnement multiculturel qui regroupe des membres non francophones, notamment parmi son personnel non permanent, autant de personnes qui peuvent se retrouver isolées. Je serai attentif à ne pas déconsidérer les propos émis dans une langue non maîtrisée, que ce soit le français ou une autre langue.

Je chercherai à n'isoler personne, à inclure activement tous les membres de mon laboratoire, et à prendre en compte la présence de chaque personne dans toute communication. Mes actions dans

³ RECRUTER, ACCUEILLIR ET INTÉGRER SANS DISCRIMINER – GUIDE DES BONNES PRATIQUES – 2023 Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques.

ce sens passeront par l'utilisation de formulations inclusives⁴ (par exemple en utilisant prioritairement, les formes épïcènes⁵, voire les noms au masculin et au féminin⁶), la présence de textes en français et en anglais dans mes communications avec le laboratoire (avec au minimum un court résumé dans la seconde langue, si besoin en utilisant des outils de traduction automatique⁷).

3.3. Dignité personnelle, respect du travail et des personnes

L'IGE promeut un environnement de travail qui garantit la dignité personnelle, un climat de confiance et de respect, où toute personne est bienvenue et encouragée à s'exprimer avec confiance et bienveillance. Dans le même temps, je comprends que chaque personne doit réfléchir à ses modes d'expression, se mettre à la place de l'autre et se questionner sur l'impact de son comportement sur l'autre.

Le travail de chaque personne doit être respecté. J'accepte que les points ci-dessous, sans être exhaustifs, puissent nuire à ce climat de confiance et mener à du harcèlement moral :

- les perturbations répétées lors des prises de parole ;
- les tentatives d'intimidation ou de déstabilisation ;
- tout propos intrusif ou dépréciant, notamment les commentaires ou blagues faisant référence à des caractéristiques personnelles ou à des stéréotypes, qu'ils soient écrits ou verbaux, portant atteinte à la dignité de la personne ;
- les agissements à l'encontre d'une personne, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

L'IGE alerte aussi sur les situations de harcèlement moral qui peuvent se développer, parfois à notre insu, à la faveur de pressions psychologiques trop fortes ou de modes de travail qui ne respectent pas le rythme des autres personnes. J'éviterai donc les pratiques suivantes dans tous les contextes (administration, enseignement et recherche) :

- fixer des objectifs inaccessibles sans aide ou jalons intermédiaires ;
- fixer des dates limites à la dernière minute ;
- envoyer plusieurs mails par jour sur le même sujet en exigeant une réponse immédiate ou formuler des requêtes sans considération de la personne qui les reçoit ;
- faire des remarques à l'encontre d'une minorité, suggérant que sa réussite est liée aux politiques de quotas ;
- ne pas considérer la personne, ses paroles, ses résultats (ne pas l'inviter à des réunions, des repas informels, etc.) ;
- imposer mon rythme de travail à l'autre sans prendre en compte ses possibles contraintes, par exemple le mercredi, le soir ou le week-end ;
- menacer de représailles, en cas de retard ou d'absence de résultat.

⁴ L'utilisation du point médian est une forme d'écriture inclusive mais dont la lecture peut être source de difficulté. Ce signe typographique est donc à utiliser de manière limitée tout comme l'utilisation de parenthèses ou tirets.

⁵ par exemple, les personnels du laboratoire

⁶ par exemple, les techniciens et les techniciennes du laboratoire

⁷ Par exemple, <https://www.deepl.com/fr/translator>.

- Ignorer délibérément et sans justification valable l'avis de collègues de travail dans un contexte de travail collectif.

3.4. Protection contre les agissements sexistes et les harcèlements sexuels

Au cours de leurs études ou de leurs carrières, et notamment lorsqu'elles occupent des postes temporaires, les femmes de notre communauté scientifique sont trop souvent victimes de comportements ou de propos déplacés, discriminatoires, voire de violences verbales ou physiques⁸. Elles sont parfois invisibilisées ou tout simplement ignorées et leur parole, leur implication non considérée. Ces situations nuisent au déroulement de leur vie professionnelle, et poussent certaines à l'abandon ou la reconversion. Cet état de fait est hérité en partie des inégalités femmes-hommes dans la société, et est renforcé par le faible nombre de femmes dans notre communauté⁹.

Ces comportements, qu'ils relèvent d'agissements sexistes ou du harcèlement sexuel, ciblent majoritairement les femmes. Néanmoins, ces comportements peuvent atteindre toutes les personnes de notre laboratoire, dont les hommes, et ils peuvent prendre des formes différentes en fonction des situations, notamment chez les personnes LGBTQIA+¹⁰.

Appuyé et informé des politiques de prévention mises en place par nos tutelles contre tout agissement sexiste et harcèlement sexuel, je m'engage à éviter tout comportement de ce type.

Cela inclut, en particulier :

- * la diffusion de propos, d'images ou de vidéos à caractère sexuel, discriminatoire ou violent dans le laboratoire ;
- * les sollicitations insistantes non désirées, à caractère sexuel ou amoureux, et les demandes de sorties insistantes malgré le refus ;
- * les contacts physiques non sollicités ;
- * les questionnements non sollicités portant sur l'intimité, l'orientation et les pratiques sexuelles ;
- * les propos déplacés sur l'habillement.

3.5. Actions, aides et démarches

Que vous soyez membre de l'IGE, personne invitée ou en visite, si vous êtes victime ou témoin d'agissements en contradiction avec l'un des points de cette charte dans les locaux du laboratoire ou en dehors, il est important de ne pas vous isoler, de ne pas minimiser la situation, et de s'appuyer sur la charte en rappelant ses principes et exemples.

⁸ 89% des femmes au sein du monde scientifique déclarent avoir vécu au moins une situation de sexisme dans leur carrière, pour les 2/3 il y a moins de 5 ans. 4 femmes sur 10 déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur carrière, pour la moitié il y a moins de deux ans. [Enquête Ipsos 2023, réalisée sur 5184 entretiens dont 2269 en France.](#)

⁹ environ 30% à l'IGE

¹⁰ Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Trans, Queer et Intersexe et Asexuel-le ou Aromantique

Si vous souhaitez discuter d'un problème, témoigner, plusieurs interlocuteurs ou interlocutrices sont à votre disposition pour vous écouter et vous aider. Les coordonnées sont disponibles dans la liste suivante et sur l'intranet de l'IGE :

- [les responsables d'équipe, de plateforme ou de service](#)
- [les membres du conseil de laboratoire, dont vos représentants](#) ;
- [le GT parité, ses représentants et représentantes](#);
- [la référente égalité du CNRS pour le laboratoire](#);
- [le GT handicap, ses représentants et représentantes](#) ;
- [les assistants et assistantes de prévention](#) ;
- [les services médicaux ou psychosociaux du CNRS, de l'UGA, de l'IRD, de UGA Grenoble INP et de l'INRAe](#) ;
- des associations comme France-Victimes (cnrs@france-victimes.fr, par téléphone au 01 80 52 33 77, de 9h à 21h, 7 jours sur 7.) ;
- les cellules de signalement des tutelles [dont les contacts sont présents sur l'intranet de l'IGE](#).

[La direction du laboratoire](#) est également là pour porter assistance à tout membre, permanent ou non, de l'IGE.

4. Exemples annexes à la charte

Ces situations, anonymisées et souvent en partie fictives, cherchent à rendre plus concrets les principes précédemment évoqués. Elles incluent des personnes hypothétiques avec des différents genres, nationalités ou religions pour rendre les exemples plus tangibles. Cependant, elles restent toutes valables pour des situations incluant des personnes présentant d'autres caractéristiques. Cette liste, qui n'a pas vocation à être exhaustive, manque encore de diversité et est donc amenée à s'enrichir.

****Situation 0****

> En lisant cette charte, j'ai l'impression que je ne pourrai plus jamais rien dire ni faire de façon naturelle.

Cette charte ne dit pas qu'il faut renoncer à s'exprimer ou encore cesser toute relation amicale sur le lieu de travail. Au contraire, elle vise à de meilleures relations et échanges. Elle identifie des situations susceptibles d'entraîner un résultat différent de celui attendu, pouvant causer de l'inconfort chez nos interlocuteurs et interlocutrices. Certains comportements en apparence anodins peuvent devenir extrêmement pesants en étant répétés, créant un effet d'usure d'autant plus que la répétition est souvent invisible de l'extérieur donc que toute réaction semblerait excessive. En résumé, cette charte nous amène à réfléchir à certains de nos comportements, à échanger dessus pour aider à mettre en œuvre un cadre de travail épanouissant pour les personnels. Il existe de nombreuses formations régulièrement proposées par nos employeurs afin de réfléchir, nous sensibiliser et nous informer. N'hésitez pas à les suivre et sollicitez notre correspondante formation : ige-formation@univ-grenoble-alpes.fr

Inclusion

****Situation 1****

> Quand j'émetts une idée, je ne suis pas entendue, mais quand une personne plus expérimentée ou un homme la répète, l'assemblée la considère. Je trouve cela très frustrant, que faire ?

Il est important de faire remarquer ces situations, car l'inconscient collectif a tendance à banaliser ce type de situation.

****Situation 2****

> Quelqu'un me fait remarquer que je suis trop passionnel ou émotif dans le travail. Je pense au contraire que les propos tenus étaient réellement blessants. Quoi faire ?

Il est important que les deux parties aient conscience de leur différence de perception de la situation, et si possible qu'un dialogue puisse s'instaurer ou qu'une tierce personne soit sollicitée.

****Situation 3****

> Lors de réunions, une de mes collègues a fait des remarques personnelles irrespectueuses, sur le ton de l'humour, à l'encontre d'un autre membre du laboratoire. Cette attitude crée une ambiance tendue, et son comportement est insultant. Comment réagir sans passer pour quelqu'un qui n'a pas le sens de l'humour ?

> Un de mes collègues fait régulièrement des blagues qui me mettent mal à l'aise. Que dois-je faire ?

> Un collègue masculin me fait remarquer la "chance" pour les femmes de leur sous-représentation dans la communauté, mentionnant l'avantage que cela représente pour l'évolution de la carrière.

> Dans un autre laboratoire, ou lors d'une conférence, j'ai été victime de propos ouvertement racistes. Tout le monde me semblait mal à l'aise, mais personne ne s'est exprimé ni ne m'a contacté par la suite. Je me suis senti très isolé.e.

Les blagues sur une caractéristique personnelle ne favorisent pas un environnement de travail dans lequel les personnes se sentent bienvenues et valorisées. Elles remettent en cause la dignité à laquelle chacun et chacune a droit. Les propos, même sur le ton de blagues, de nature discriminatoire ou basées sur un stéréotype, peuvent aussi avoir les mêmes effets, quand bien même elles ne ciblent pas quelqu'un en particulier mais un groupe auquel certaines personnes peuvent s'identifier.

Il est compréhensible que la victime n'ose pas se confronter directement avec la personne qui a tenu ces propos. Elle peut essayer d'exposer le plus clairement possible son ressenti ou son point de vue à cette personne. Elle peut aussi en parler aux responsables ou collègues qui la soutiendront et agiront.

Les témoins ont le droit de réagir et souligner que ces propos ne sont pas admissibles. A minima, ils ou elles ne doivent pas hésiter à soutenir la victime. Si ils ou elles l'estiment nécessaire, la victime ou les témoins sont encouragés à signaler l'événement aux personnes référentes du laboratoire ou aux personnes organisant la conférence, le cas échéant.

****Situation 4****

> On m'a questionné au travail sur mon positionnement au sujet d'un événement majeur dans l'actualité internationale. Je sens que l'on attend de moi une prise de position explicite à propos de ces événements à cause de mes origines ou croyances réelles ou supposées.

> Je viens des États-Unis et les gens me demandent souvent mon avis sur les différentes personnalités politiques de mon pays et leurs actions. Je me retrouve à devoir faire des recherches sur eux régulièrement pour ne pas paraître désinformée.

> Je viens d'un pays de confession majoritairement musulmane. On suppose que je suis moi-même musulmane. On me demande pourquoi je ne porte pas le voile. Ou encore, on pense que je suis opprimée, et que j'ai besoin de me libérer en tant que femme.

C'est la manifestation d'un stéréotype que d'assimiler les croyances, la culture, ou encore l'adhésion à une idéologie d'une personne à son origine ou sa couleur. On peut l'expliquer à votre interlocuteur ou interlocutrice et/ou demander que des actions de sensibilisation soient organisées dans votre lieu de travail ou de conférence.

****Situation 5****

> Des collègues parlent systématiquement de problèmes spécifiques au cours des repas excluant toute personne n'ayant pas tous les pré-requis sur le sujet pour participer à la conversation. Comment réagir puisqu'au fond j'ai envie de donner mon avis ou de parler d'autre chose ?

Le laboratoire est composé de personnes aux multiples professions et thématiques scientifiques qui contribuent toutes à la vie du laboratoire. Il est important de n'isoler personne. Pour éviter ce type de problème, nous pouvons vulgariser ou élargir le sujet de conversation, trouver une organisation différente pour les repas, ou même organiser des moments de discussion dédiés à des thèmes spécifiques.

****Situation 6****

> Un collègue masculin me fait systématiquement la bise le matin parce que je suis une femme, tandis qu'un autre ne me serre jamais la main alors qu'il le fait aux autres collègues masculins présents, sous prétexte que je suis une femme. Ces deux situations me mettent mal à l'aise, comment y remédier ?

> Lorsque j'arrive dans un groupe, j'ai l'habitude de saluer les gens que je connais par une bise ou une poignée de main, mais je n'adresse qu'un simple bonjour à ceux que je connais moins, peut-être parce que je suis plus hésitant-e sur les usages de leur culture. Je réalise que mon comportement peut peut-être isoler ces personnes.

Il faut adapter ses salutations au degré de tolérance de la personne en face. Certaines personnes ne souhaitent aucun contact physique, ou uniquement de façon occasionnelle. Certaines personnes

apprécient de pouvoir faire la bise ou serrer la main à leurs collègues, ou uniquement à leurs amis. D'autres n'aiment pas avoir de traitement spécial. En cas de doute, le mieux est d'en parler.

****Situation 7****

> Des membres de mon département viennent souvent chercher mon co-bureau pour manger le midi, mais ne m'invitent presque jamais alors que j'aimerais manger avec eux de temps en temps.

Les interactions sociales ne sont bien sûr soumises à aucune obligation. Outre les affinités personnelles, on ne peut logiquement pas faire des repas de laboratoire tous les midis, ni inviter toute l'équipe chez soi. Cependant, il convient de veiller à inclure les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes pour leur prêter du lien social le temps qu'ils ou elles s'en tissent, et à ouvrir de temps en temps le cercle. Il faut également rester vigilant-e sur le message que l'on peut envoyer si on exclut systématiquement et sans raison apparente une même personne d'activités extra-professionnelles, surtout que cette personne se sent peut-être déjà mise à part.

****Situation 8****

> Une membre retraitée du laboratoire y reste très présente. Elle est maintenant bien plus disponible et prête à aider dans un certain nombre de tâches, où elle pourrait partager ses compétences et son "expérience" : organisation d'événements, relecture d'articles ou de dossiers administratifs ... Elle est pourtant peu sollicitée, se sent parfois qualifiée de "has been", et ressent souvent de la méfiance à son endroit. En résumé, elle entend assez fortement la phrase "pourquoi tu ne prends pas vraiment ta retraite (bien méritée) ?" même si elle n'est pas effectivement prononcée. Que peut faire chacune des protagonistes (retraitée et laboratoire) ?

C'est un exemple de stéréotype lié à l'âge. Ce n'est pas parce que l'on est âgé-e que l'on doit totalement se retirer. Le laboratoire se doit de bien accueillir ses membres retraité-e-s, et réfléchir à la place qu'il leur réserve. La personne retraitée doit accepter de laisser les rôles principaux à ses collègues plus jeunes et proposer sans s'imposer.

****Situation 9****

> Un membre du laboratoire a, en ce moment, des contraintes/difficultés personnelles ou professionnelles très lourdes (retour de congé maternité, obligations familiales, situation de maladie/handicap, responsabilités administratives importantes ...). Il a l'impression qu'on ne le sollicite plus pour participer à des projets scientifiques, des prises de responsabilités, l'organisation de conférences, et le vit mal. Pourtant, le groupe proche adopte cette position afin de le protéger, jusqu'au moment où il sera de nouveau plus disponible. A-t-il raison ? Que peut faire chacun des protagonistes (membre en difficulté, groupe proche) ?

Il faut que les protagonistes engagent un véritable dialogue. Malgré les meilleures intentions du groupe, c'est en effet un exemple de stéréotype, qui affirme qu'on doit protéger les membres dans une

situation professionnelle ou personnelle difficile, en évitant de trop les solliciter, et sans vraiment leur demander leur avis. La personne concernée peut alors décrire ses contraintes et exprimer ses attentes ; le groupe les écoute, propose des pistes d'aménagement (adaptation des horaires de réunion, par exemple) et lui permet de décider ce qu'il ou elle veut faire. La personne concernée doit se sentir libre de refuser, et le groupe doit rester compréhensif face à ce choix.

****Situation 10****

> Je suis enceinte et les gens me demandent souvent de toucher mon ventre, ou bien elles/ils le font directement.

Subir une curiosité non désirée à propos de son corps donne l'impression d'être hors-norme. La question est déjà invasive; le geste sans demande préalable l'est encore plus.

Équité

****Situation 11****

> Un résultat scientifique important est issu d'une collaboration entre deux personnes, dont l'une est beaucoup plus scientifiquement reconnue que l'autre. Suivant un stéréotype et l'alimentant, la communauté scientifique attribue tous les bénéfices du résultat à la personne la plus reconnue au détriment de l'autre. Que peut-on faire pour s'opposer à ce stéréotype ?

> Un résultat scientifique important est issu d'une collaboration entre deux personnes, dont l'un est un homme et l'autre est une femme. Certains collègues attribuent tous les bénéfices du résultat à l'auteur masculin. Que peut-on faire pour s'opposer à ce stéréotype ? Comment gérer la situation quand les co-auteurs sont en couple ?

Il faut inviter prioritairement la personne moins connue ou inconnue à des séminaires et colloques. De même si elle n'est pas sur-sollicitée, il faut inviter de manière équitable les scientifiques hommes, femmes ou non-binaires. Lorsqu'on parle de ce résultat à son entourage, on mentionnera l'ensemble des scientifiques sans se limiter à la personne plus connue.

La personne plus réputée devra aussi prendre conscience de l'ombre qu'elle porte à la personne moins connue ; si ce n'est pas le cas, son entourage devra l'amener à cette prise de conscience. En cas d'invitation, elle pourra proposer l'autre personne moins connue à sa place, en expliquant pourquoi. Enfin, si elle est sollicitée pour une lettre de recommandation, elle décrira, là aussi, explicitement, le rôle de l'autre personne dans les résultats obtenus.

La personne moins connue ne devrait pas rester passive et oser parler de ce résultat, et en faire la publicité, sans détour ni modestie excessive. Lors de ses candidatures, ou de la rédaction de ses projets, elle s'attribue les résultats obtenus, en utilisant la première personne du pluriel pour inclure la personne plus réputée, sans oublier de la mentionner.

Encadrement

****Situation 12****

> Je suis sollicitée pour un jury de prix. J'ai travaillé avec une des candidates, mais je pense que je peux être objective dans mon évaluation. Je ne compte donc pas mentionner le conflit qui jetterait un doute sur mon soutien, d'autant plus que je suis la personne la plus qualifiée pour défendre son dossier. Ai-je tort ?

Toute situation de conflit d'intérêt professionnel ou personnel doit être mentionnée. Dans ce cas, le président ou la présidente du jury sera à même de décider s'il y a conflit ou non. Cela évitera de discréditer le ou la lauréate, ainsi que l'ensemble du processus d'attribution du prix.

****Situation 13****

> L'attitude de ma directrice de thèse me met mal à l'aise. Sa communication est ambiguë et manque d'empathie : je ne suis jamais sûr si elle me critique ou pas, et elle ne me donne jamais de pistes claires pour m'améliorer. Je me sens très affecté et commence à douter de mes capacités. Que dois-je faire ?

Le binôme personne encadrée/personne encadrante repose sur une alchimie complexe. La confiance et la transparence sont importantes. Si exposer votre ressenti (par écrit ou à l'oral) ne fonctionne pas ou vous semble trop difficile, pensez à passer par une personne intermédiaire comme par exemple le comité de suivi, l'assistant de prévention, l'école doctorale ou la direction du laboratoire. Si vous ne parvenez pas à améliorer la situation, il faut peut-être envisager de changer d'encadrant ou encadrante. Enfin, il faut savoir que fixer des objectifs impossibles à réaliser sans procurer la moindre aide peut être assimilé à du harcèlement moral.

****Situation 14****

> J'ai l'impression que mon encadrant ne traite pas l'ensemble de ses doctorants et doctorantes de manière équitable et que je suis souvent exclu de certains projets et collaborations, contrairement à ses autres doctorants et doctorantes.

> J'ai l'impression que mon encadrante ne traite pas l'ensemble de ses doctorants et doctorantes de manière équitable. Elle est plus amicale et fait plus de blagues avec moi. Cela me met mal à l'aise.

Opérer une différenciation entre les doctorantes et doctorants peut créer chez elles ou eux un sentiment d'isolement ou d'exclusion. Même si les sujets de recherche sont différents et n'ont pas besoin des mêmes temps d'encadrement, il est essentiel de se conduire envers elles et eux de manière équitable, et de leur offrir, autant que possible, les mêmes opportunités. En tant que doctorant-e, si vous ne comprenez pas cette situation ou qu'elle vous fait souffrir, n'hésitez pas à en parler au plus tôt à votre directeur ou directrice de thèse, ou à un-e intermédiaire.

Intimité, harcèlement sexuel

****Situation 15****

> J'ai manifesté mon admiration professionnelle pour une chercheuse de mon domaine, mes collègues m'ont répondu qu'elle était mariée. J'ai été perturbé, et n'ose plus parler d'elle.

> J'étais heureuse d'être invitée à travailler avec un chercheur réputé, mon co-bureau m'a demandé s'il était célibataire. Je ne suis plus si enthousiaste et je me sens salie par ses propos.

Déformer les interactions pour les sexualiser n'est pas anodin, surtout dans un cadre professionnel. Cela peut gâcher des relations, créer un réel mal-être et remettre en cause les compétences professionnelles des personnes visées dans la communauté professionnelle.

****Situation 16****

> Comment manifester ses sentiments amoureux à un ou une collègue, sans créer un sentiment de malaise qui nuirait à la personne et à ses conditions de travail ?

Il est préférable de faire part de ses sentiments dans un lieu non professionnel, et sans compromettre les interactions professionnelles passées et futures. Il est important d'avoir des comportements positifs et respectueux, laissant la possibilité d'un refus, de savoir l'entendre et de le respecter. Enfin, il faut souligner que des sollicitations et demandes répétées qui ne sont pas voulues et acceptées peuvent relever du harcèlement.

****Situation 17****

> Comment se manifeste le harcèlement sexuel ? Comment juger qu'un comportement s'assimile à du harcèlement sexiste ou sexuel et que les limites sont dépassées, que ce soit au laboratoire ou lors d'une conférence ?

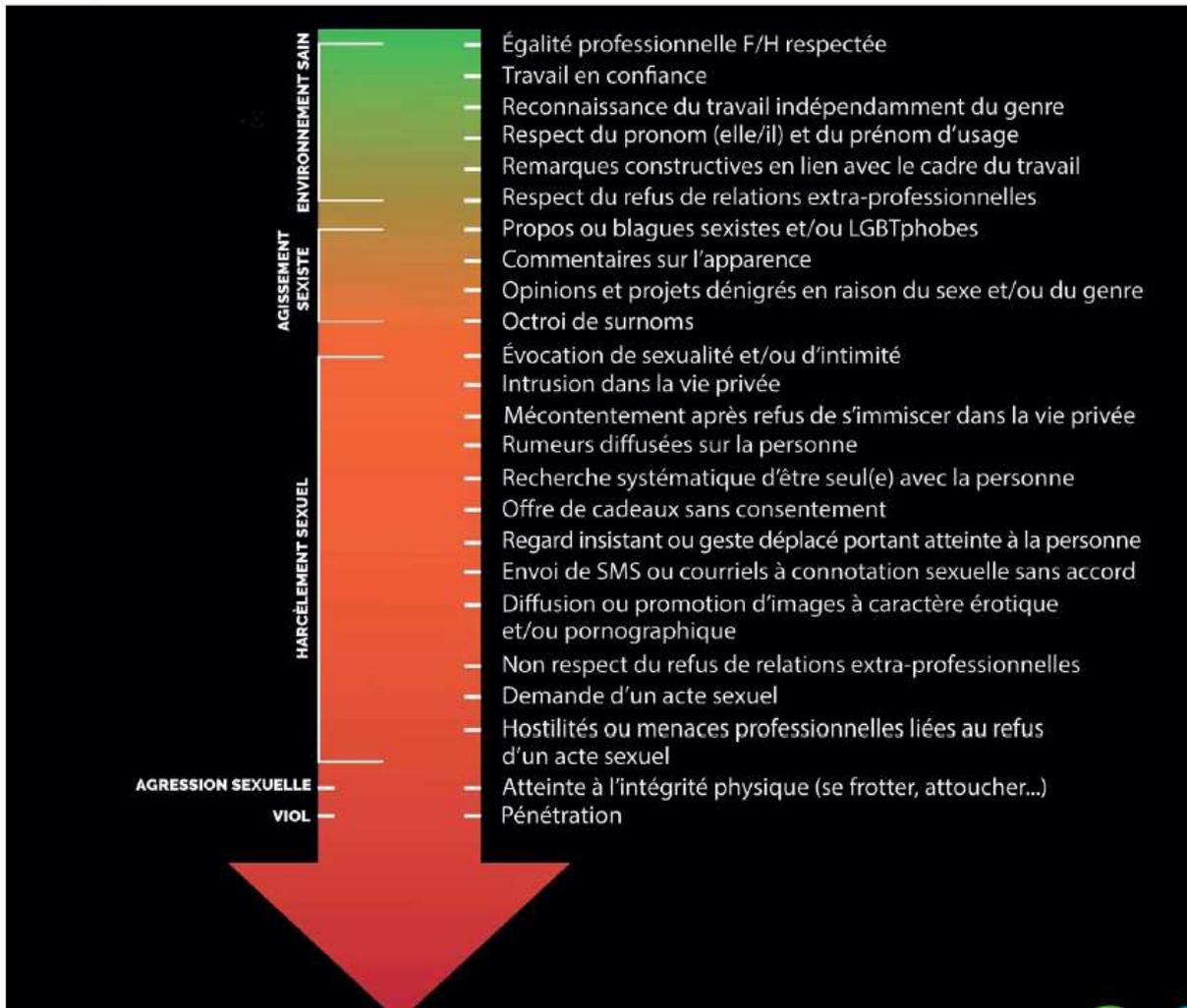
L'Université Grenoble Alpes a un guide sur les violences et le consentement (<https://www.univ-grenoble-alpes.fr/violences-sexistes-et-sexuelles-tolerance-zero/violences-sexistes-et-sexuelles-tolerance-zero-1303368.kjsp>) à ce sujet. Le harcèlement sexuel peut se manifester de façon verbale ou non verbale. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique. Un silence suffit pour manifester son non consentement.

La situation de harcèlement sexuel à laquelle on se réfère le plus souvent consiste à user de manière répétée de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Mais, à titre d'exemple, peuvent aussi être assimilés à du harcèlement les comportements suivants : questionner l'autre sur son intimité et lui faire des confidences sur sa propre vie sexuelle ; faire des commentaires sur le physique, la tenue vestimentaire ou le comportement de l'autre ; regarder avec insistance ; imposer continuellement sa présence.

Voici une illustration très utile des différentes violences sexuelles et sexistes qu'un individu peut subir.

LE BAROMÈTRE

des violences sexistes et sexuelles au travail



Situation 18

> En conférence, il est parfois difficile de trouver un endroit pour travailler. La chambre d'hôtel devient un espace de travail. Comment faire pour inviter un-e collègue ou un-e étudiant-e à travailler dans notre chambre sans ambiguïté ?

Malgré toute la bienveillance possible, cette situation pourrait être assimilable à du harcèlement sexuel, notamment dans le cas de liens hiérarchiques entre individus (ex : doctorant ou doctorante/direction de thèse) où la notion de consentement est altérée par la différence de statut professionnel. Il est nécessaire d'y être sensible et ne pas hésiter à s'en ouvrir à son entourage. Une alternative est de choisir un lieu plus neutre, comme un lieu commun de l'hôtel, une salle de travail ou un lieu public.

****Situation 19****

> J'encadre la thèse d'une personne avec qui j'ai, ou aimerais initier, une relation amoureuse. Quels problèmes peuvent se poser ? Est-il opportun de poursuivre cet encadrement ?

La relation encadré-e/encadrant-e est, par nature, asymétrique. L'encadrant-e bénéficie d'une position d'autorité et de la confiance de l'encadré-e, et a aussi un rôle important dans le début de sa carrière. Les relations intimes encadré-e/encadrant-e sont donc découragées : elles constituent un conflit d'intérêt à déclarer aux directions de l'École Doctorale. Il est recommandé à l'encadrant-e de ne pas être à l'initiative ou encourager ces relations. Dans le cas de relations intimes existantes, et afin de protéger l'encadré-e, il est recommandé à l'encadrant-e de se déporter de la thèse au profit d'un-e collègue.

Ouverture internationale, appréhension de la langue

****Situation 20****

> L'intégration de mes doctorants non francophones est rendue difficile par le problème de langue : autour de moi comme au laboratoire, la communication se fait surtout en français. Puis-je demander que la langue par défaut soit l'anglais ?

Avant de recruter ou d'inviter un ou une non-francophone, il faut bien imaginer son environnement futur et lui en faire part. S'il est exact que la langue officielle est le français, il faut être vigilant à ne pas exclure les non francophones en restant à l'écoute de leurs difficultés et en faisant des efforts pour communiquer a minima en anglais (ou toute langue qui serait commune). Par ailleurs, il est souhaitable que le ou la non-francophone profite d'un séjour de longue durée pour apprendre le français et à ce titre il existe des cours gratuits disponibles à l'université et au CNRS

****Situation 21****

> D'origine étrangère, lorsque je fais un commentaire de fond sur un travail en français (par exemple l'organisation ou le contenu d'un exposé, rapport, demande de financement ...), on me reprend souvent sur mon français et mon accent, ou en me disant qu'en France on fait autrement, sans me répondre sur le fond. Que faire ?

> Des collègues excluent systématiquement les visiteurs et visiteuses non francophones des conversations en maintenant leur conversation en français, y compris lorsque cela concerne ces mêmes personnes. Comment réagir puisqu'au fond parler français est aussi un droit ?

Si l'on constate qu'il n'est pas répondu sur le fond à nos commentaires, et peu importe la raison, il faut le souligner et insister pour avoir une réponse. Si malgré cela la situation perdure, il est recommandé de contacter la direction du laboratoire ou un des contacts suggérés dans la charte.

Par ailleurs, la recherche étant par nature multiculturelle, il est important d'inclure au maximum toutes les personnes présentes à un événement / une réunion ... Cela passe notamment par la langue employée pour échanger. En tant que francophone, il est important d'être vigilant à cela. Une façon de procéder est de poursuivre soi-même la conversation en anglais ou de le réclamer, car cela sera toujours plus facile à faire que pour le ou la visiteuse (non-francophone). Dans tous les cas, il est toujours conseillé de consulter la personne visiteuse pour vérifier son intérêt à converser en anglais, en français ou dans une autre langue.

Nous recommandons aux visiteurs et visiteuses longue durée de suivre les cours de français disponibles à l'université ou via leur employeur pour une meilleure intégration.

****Situation 22****

> Je dois écrire un courriel qui peut concerner des membres non francophones du laboratoire mais je n'ai pas le temps ou la capacité de le traduire en anglais, que dois-je faire ?

> Mon niveau en français ne me permet pas de comprendre les courriels, pourtant certains contiennent des informations importantes et ne sont écrits qu'en français, que faire ?

Si on envoie un courriel pouvant concerner des membres non francophones, il est conseillé de l'envoyer soit en anglais, soit en français avec une traduction en anglais. Dans le cas où traduire tout le message est trop long ou trop difficile, il est recommandé au minimum de traduire le titre et d'inclure un très court résumé du contenu en anglais au début du message.

Pour les non-francophones, il existe aussi des outils de traduction automatique, qui, bien qu'imparfaits, permettent de se faire une idée rapide du contenu et de l'importance du sujet. Il est ensuite tout à fait naturel de demander à un francophone, par exemple la personne qui a envoyé le mail ou une personne de son équipe, d'en éclaircir les points ambigus.

****Situation 23****

> Je suis étranger et je me fais régulièrement inviter à dîner chez mon encadrant. Je me sens obligé d'accepter quelles que soient mes disponibilités, comme c'est l'usage dans mon pays. Dans quelle mesure une telle invitation peut être refusée ?

> Je suis étranger et je pratique l'escalade. J'hésite à rejoindre mes collègues et supérieurs hiérarchiques en dehors du cadre professionnel, car ce n'est pas l'usage dans mon pays.

En France, en dehors du cadre professionnel, chacun est libre d'accepter ou de refuser une invitation, ou d'en être à l'initiative. Les membres du laboratoire doivent veiller à bien mesurer les différences culturelles, à expliquer les usages informels dans le cadre non-professionnel, et veiller à l'inclusion tout en respectant les différences culturelles.

****Situation 24****

> Je suis en situation de handicap et celui-ci est invisible. Je n'ose pas en parler à mes collègues ou ma hiérarchie par peur de changement dans leur comportement envers moi ?

Ces préoccupations sont légitimes et nous tenons à vous assurer que l'IGE est engagé à créer un environnement inclusif où chacun se sente à l'aise de discuter de ses besoins et de ses défis. Si vous êtes en situation de handicap, qu'il soit visible ou invisible, nous vous encourageons à partager vos préoccupations avec le groupe de travail Handicap, avec toute personne de confiance dans votre équipe ou avec la direction du laboratoire. Le groupe de travail Handicap et la direction s'engagent à écouter attentivement vos besoins tout en respectant votre confidentialité.

> Je suis en situation de handicap et celui-ci est invisible. Mes collègues proches sont au courant. Cependant, avec le temps, mon handicap entraîne du retard important de travail et mon inclusion dans des projets de recherche, articles scientifiques, etc diminuent. Je le vis mal. Comment faire ?

Tout d'abord, nous tenons à vous assurer que votre contribution et votre valeur en tant que membre de l'IGE et de votre équipe de recherche doivent être appréciées et reconnues. Votre handicap ne diminue en rien votre talent, votre expertise et votre potentiel. Nous vous encourageons à avoir une conversation ouverte et honnête avec vos responsables. Expliquez les défis auxquels vous êtes confrontés en raison de votre handicap et discutez des aménagements qui pourraient être mis en place pour vous soutenir. Les aménagements peuvent inclure des ajustements dans les délais, la répartition des tâches ou l'utilisation d'outils et de technologies adaptés à vos besoins.

Le groupe de travail Handicap peut également vous aider à sensibiliser vos collègues à votre situation de manière respectueuse et confidentielle. Cela peut aider à créer un environnement de soutien et de compréhension au sein de l'équipe. Nous, groupe de travail, direction, responsables devons trouver des solutions qui vous permettent de continuer à contribuer de manière significative à nos projets de recherche.

5. Articles de loi

Cette partie regroupe les textes de lois applicables, afin que chacun puisse appréhender les définitions juridiques des termes évoqués dans la charte. Il se peut que les textes ne soient plus à jour.

Agissement sexiste

Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extrait)

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel

Article 222-33 du Code Pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1. lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. sur un mineur de quinze ans ;
3. sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Discrimination

Article 225-1 du Code pénal (extrait)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur

capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Warning : this translation has not been corrected by a native english speaker. it may contain some approximations.

Diversity, Equity and Inclusion Charter of IGE – draft v4

This charter was drawn up by the Laboratory Council, the Gender Equality Group, the Equality Officer and the Laboratory Management. It was revised following discussions with all laboratory staff. It is largely inspired by the LaBRI Equity, Diversity and Inclusion Charter - [Creative Commons Attribution 4.0 international](<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>).

It was adopted by the Laboratory Council on July 11, 2024.

1. Preamble

The Institut des Géosciences de l'Environnement (IGE) wishes to guarantee all its staff, in all their diversity, an attractive, equitable, inclusive and respectful environment in which to carry out their professional missions, in all working environments: laboratory premises, university premises, or outside (mission sites, fieldwork, external meetings, etc.). As fairness, diversity and inclusion are recognized as important values in the development of quality knowledge, this charter, which is intended for educational purposes, aims to make everyone aware of the existence of undesirable situations and behaviours, and to encourage us to question our own behaviour.

Equity, diversity, and inclusion are recognized as important values in the development of quality knowledge. This charter, with an educational purpose, aims, on one hand, to raise awareness of the existence of undesirable situations and behaviors and, on the other hand, to question our own behaviors. Even though this charter remains quite general, it mentions situations that some individuals may encounter, to which we wish to pay particular attention. It is intended to be one of the pillars of a broader approach aimed at combating discriminatory practices and promoting inclusivity and diversity within IGE.

Although this charter is very general in nature, it mentions situations that certain people may encounter, and to which we wish to pay particular attention. It is intended to be one of the pillars of a more global approach aimed at combating discriminatory practices and promoting inclusiveness and diversity within the IGE.

This charter is intended to evolve in line with the IGE's growing appreciation of the principles of diversity, equity and inclusion. We are also aware of its imperfect and incomplete nature.

This charter, adopted by the Laboratory Council, is sent to all staff and to all new arrivals. The charter is available on the laboratory's website and intranet.

2. Definitions

Diversity recognizes and respects individual differences in values, education, culture, beliefs, ethnic origin, sexual orientation, gender identity, disabilities, skills, status, physical appearance and age.

Equity promotes differentiated treatment adapted to the diversity of individuals, with the aim of achieving justice. The notion of equity recognizes that equal treatment is not enough to take into account the history of each individual.

Inclusion consists in creating an equitable environment in which each person feels welcome and valued in all his or her diversity. It presupposes the ability to become aware of our unconscious biases and prejudices, and to learn to recognize and overcome them.

Equity, diversity and inclusion echo the problems of discrimination, harassment and bias, as defined below. We remind you that discrimination and harassment are set out in detail in the French penal code, in particular articles 225-1, 222-33, 222-33-2 to 222-33-2-3 (see appendix). Discrimination consists of acts and situations where a person is treated unfavorably compared to others because of their characteristics (real or assumed).

Discrimination consists of acts and situations in which a person is treated unfavorably compared to others because of his or her characteristics (real or assumed). As a reminder, the grounds for discrimination recognized in France include : origin, gender, marital status, pregnancy, physical appearance, particular vulnerability resulting from one's economic situation, surname, place of residence, state of health, loss of autonomy, disability, genetic characteristics, morals, sexual orientation, gender identity, age, political opinions, trade union activities, ability to express oneself in a language other than French, actual or assumed membership or non-membership of an ethnic group, nation, alleged race, specific religion, current of thought or opinion.

Harassment is characterized by the repeated imposition on a person of comments or actions that have harmful consequences for the person subjected to them. Harassment also occurs when such comments or behavior are imposed on the same victim by several people. Harassment undermines the rights and dignity of victims, which can lead to an alteration in their physical or mental health. Harassment may exist regardless of the existence of a hierarchical relationship between the victim and the person responsible for the acts.

A cognitive bias is a mechanism of thought that leads to a deviation in judgment. Cognitive biases are a source of prejudice and can lead to supporting or opposing a particular person or idea in an unfair way, based on one's personal preconceived opinions and not on a logical analysis of facts or reality.

3. Founding Principles

3.1. Building an Equitable and Diverse Community

As a member of IGE, I wish to ensure equal treatment and opportunities for all my colleagues, thus creating an attractive environment with fair working conditions, opportunities for good integration into the laboratory, transparent evaluations with significant effort to reduce biases.

In decision-making situations, whether in recruitment, employment and working conditions, career development or progression, as well as in daily work, I am committed to ensuring fair treatment for everyone. In particular, I envision:

- * Keeping up to date with recommendations to avoid biases and discrimination (even aspiring to participate in training on these topics);

- * Assisting in the formation of committees with diverse profiles, avoiding, as much as possible, oversolicitation of minorities;

- * Using transparent and objective criteria;

* Systematically declaring all my conflicts of interest, even minor ones, whether relational, collaborative, or hierarchical.

I pledge with my colleagues to protect and nurture diversity in my scientific and professional community. I understand that diversity is a wealth, both for our work environment and for the development of science. In my practices and communications, I will ensure to maintain and valorize the diversity present in our laboratory, and I will encourage my colleagues to do the same.

3.2. Inclusive Communication

The laboratory is a multicultural environment that brings together non-French-speaking members, especially among its non-permanent staff, all of whom may feel isolated. I will be careful not to disregard remarks made in a non-mastered language, whether French or another language.

I will seek not to isolate anyone, actively include all members of my laboratory, and take into account the presence of each person in all communications. My actions in this regard will involve the use of inclusive formulations (for example, using masculine and feminine names, epicene forms), the presence of texts in French and English in my communications with the laboratory (with at least a brief summary in the second language).

3.3. Personal Dignity, Respect for Work and People

IGE promotes a work environment that ensures personal dignity, a climate of trust and respect, where everyone is welcome and encouraged to express themselves confidently. At the same time, I understand that each person must reflect on their modes of expression, put themselves in others' shoes, and question the impact of their behavior on others.

Each person's work must be respected. I accept that the following points, while not exhaustive, may harm this climate of trust and lead to psychological harassment:

- * Repeated disruptions during speaking opportunities;
- * Attempts at intimidation or destabilization;
- * Any intrusive or depreciating remarks, including comments or jokes referring to personal characteristics or stereotypes, whether written or verbal, undermining the person's dignity;
- * Acts against a person that aim or have the effect of degrading working conditions likely to harm their rights and dignity, alter their physical or mental health, or compromise their professional future.

IGE also warns against situations of psychological harassment that can develop, sometimes unknowingly, due to excessive psychological pressure or work methods that do not respect others' pace. Therefore, I will avoid the following practices in all contexts (administration, teaching, and research):

- * Setting unattainable goals without help or intermediate milestones;
- * Setting last-minute deadlines;

- * Sending multiple emails per day on the same subject demanding an immediate response or making requests without considering the recipient;
- * Making remarks against a minority, suggesting that their success is linked to quota policies;
- * Not considering the person, their words, their results (not inviting them to meetings, informal meals, etc.);
- * Imposing my work pace on others without considering their possible constraints, for example, on Wednesdays, evenings, or weekends;
- * Threatening retaliation in case of delay or absence of results
- * Deliberately ignoring the opinion of co-workers without valid justification in a group work context.

3.4. Protection against Sexist Behaviors and Sexual Harassment

During their studies or careers, especially when holding temporary positions, women in our scientific community are too often victims of inappropriate, discriminatory, or even violent behaviors or remarks. They are sometimes made invisible or simply ignored, and their voices and involvement are not considered. These situations disrupt their professional lives and push some to quit or change careers. This situation partly stems from gender inequalities in society and is reinforced by the very low number of women in our community.

These behaviors, whether sexist behaviors or sexual harassment, mainly target women. However, these behaviors can affect all members of our laboratory, including men, and can take different forms depending on the situations, particularly among LGBTQIA+ individuals.

Informed of the prevention policies implemented by our supervisory authorities against any sexist behavior and sexual harassment, I commit to avoiding any such behavior. This includes, in particular:

- * Spreading remarks, images, or videos of a sexual, discriminatory, or violent nature in the laboratory;
- * Unwanted insistent solicitations of a sexual or romantic nature, and insistent requests for outings despite refusal;
- * Unsolicited physical contact;
- * Unsolicited inquiries about intimacy, orientation, and sexual practices;
- * Inappropriate remarks about attire.

3.5. Actions, Assistance, and Procedures

Whether you are a member of IGE, an invited person, or a visitor, if you are a victim or witness of actions contradicting any of the points of this charter in the laboratory premises or elsewhere, it is

important not to isolate yourself, not to minimize the situation, and to rely on the charter by recalling its principles and examples.

If you'd like to discuss a problem or make a complaint, there are a number of people available to listen and help you. Contact details are available in the following list and on the IGE intranet:

[- team, platform or department managers](#)

[- members of the laboratory council, including your representatives](#)

[- the parity working group and its representatives](#)

[- the CNRS equality officer for the laboratory](#)

[- the disability working group and its representatives;](#)

[- prevention assistants;](#)

[- medical or psychosocial services at CNRS, UGA, IRD, UGA Grenoble INP and INRAe](#)

- associations such as France-Victimes (cnrs@france-victimes.fr, by telephone on 01 80 52 33 77, from 9am to 9pm, 7 days a week.

- The supervisory authorities' reporting cells, [whose contacts are available on the IGE intranet](#).

[Laboratory management](#) is also on hand to provide assistance to any member of the IGE, permanent or otherwise.

4. Additional Examples for the Charter

These situations, anonymized and often partly fictitious, seek to make the previously mentioned principles more concrete. They include hypothetical individuals with different genders, nationalities, or religions to make the examples more tangible. However, they all remain valid for situations involving individuals with other characteristics. This list, which is not exhaustive, still lacks diversity and is therefore expected to be enriched.

****Situation 0****

> By reading this charter, I feel like I won't be able to say or do anything naturally ever again.

This charter does not imply that one must refrain from expressing oneself or cease all friendly relations in the workplace. On the contrary, it aims for better relationships and exchanges. It identifies situations that may lead to outcomes different from those expected, which can cause discomfort for our interlocutors. Some seemingly innocuous behaviors can become extremely burdensome when repeated, creating a wear-and-tear effect, especially since the repetition is often invisible from the outside, making any reaction seem excessive. In summary, this charter prompts us to reflect on certain behaviors and discuss them.

Inclusion

****Situation 1****

> When I propose an idea, I am not heard, but when a more experienced person or a man repeats it, the assembly considers it. I find this very frustrating, what should I do?

It is important to point out these situations because the collective unconscious tends to trivialize this type of situation.

****Situation 2****

> Someone tells me that I am too passionate or emotional at work. On the contrary, I believe the remarks made were truly hurtful. What should I do?

It is important for both parties to be aware of their differing perceptions of the situation, and if possible, for a dialogue to be established or for a third party to be involved.

****Situation 3****

> During meetings, one of my colleagues made disrespectful personal remarks, jokingly, towards another member of the lab. This attitude creates a tense atmosphere, and their behavior is insulting. How can I react without appearing to be someone who lacks a sense of humor?

> One of my colleagues regularly makes jokes that make me uncomfortable. What should I do?

> A male colleague remarks on the "luck" for women of their underrepresentation in the community, mentioning the advantage it represents for career advancement.

> In another lab, or during a conference, I was the victim of openly racist remarks. Everyone seemed uncomfortable, but no one spoke up or contacted me afterwards. I felt very isolated.

Jokes about a personal characteristic are not conducive to a work environment in which people feel welcome and valued. They call into question the dignity to which everyone is entitled. Comments, even in the form of jokes, that are discriminatory in nature or based on stereotypes, can also have the same effects, even if they are not aimed at anyone in particular, but at a group with which some people can identify. It is understandable that the victim may not dare to confront the person who made the comments directly. She can try to make her feelings or point of view as clear as possible to that person. Witnesses have the right to react and stress that these remarks are unacceptable. At the very least, they should not hesitate to support the victim. If they deem it necessary, the victim or witnesses are encouraged to report the event to the laboratory's reference persons or to the people organizing the conference, as appropriate.

****Situation 4****

> I was questioned at work about my stance on a major event in international news. I feel like I am expected to take an explicit stance on these events because of my actual or perceived origins or beliefs.

> I come from the United States and people often ask me for my opinion on the various political figures in my country and their actions. I find myself having to research them regularly to avoid appearing uninformed.

> I come from a predominantly Muslim country. It is assumed that I am Muslim myself. I am asked why I do not wear the veil. Or, it is believed that I am oppressed and need to liberate myself as a woman.

It is a manifestation of a stereotype to assimilate a person's beliefs, culture, or adherence to an ideology with their origin or color. You can explain this to your interlocutor and/or request that awareness-raising actions be organized in your workplace or conference.

****Situation 5****

> Colleagues consistently discuss specific problems during meals, excluding anyone who does not have all the prerequisites on the subject from participating in the conversation. How should I react since deep down I want to give my opinion or talk about something else?

The laboratory is composed of individuals with various professions and scientific themes, all of whom contribute to the life of the laboratory. It is important not to isolate anyone.

To avoid this type of problem, we can simplify or broaden the conversation topic, find a different organization for meals, or even organize dedicated discussion times for specific themes.

****Situation 6****

> A male colleague always kisses me on the cheek in the morning because I am a woman, while another never shakes my hand even though he does so with other male colleagues present, claiming that I am a woman. Both situations make me uncomfortable, how can I remedy this?

> When I join a group, I usually greet people I know with a kiss on the cheek or a handshake, but I only say a simple hello to those I know less, perhaps because I am more hesitant about the customs of their culture. I realize that my behavior may perhaps isolate these people.

Greetings should be adapted to the tolerance level of the person in front of you. Some people do not wish for any physical contact, or only occasional contact. Some people appreciate being able to kiss or shake hands with their colleagues, or only with their friends. Others do not like to be treated differently. When in doubt, it is best to discuss it.

****Situation 7****

> Members of my department often come to my coworker's office to have lunch, but they almost never invite me even though I would like to eat with them from time to time.

Social interactions are, of course, not subject to any obligation. Besides personal affinities, logistically, it is not possible to have lab meals every day, nor to invite the entire team to one's home. However, it is important to ensure that new arrivals are included to provide them with social connections while they establish themselves, and to occasionally open the circle. It is also important to remain vigilant about the message that may be sent if one systematically and without apparent reason excludes the same person from extracurricular activities, especially since this person may already feel marginalized.

****Situation 8****

> A retired member of the laboratory remains very present. She is now much more available and willing to help with a number of tasks, where she could share her skills and "experience": organizing events, proofreading articles or administrative files... However, she is rarely solicited, sometimes feels labeled

as "has been," and often feels mistrusted. In summary, she hears quite strongly the phrase "why don't you really retire (well-deserved)?" even if it is not actually spoken. What can each of the protagonists (retiree and laboratory) do?

This is an example of age-related stereotype. Just because one is older does not mean they must completely withdraw. The laboratory must welcome its retired members well and consider the place it reserves for them. The retiree must be willing to relinquish the lead roles to their younger colleagues and offer suggestions without imposing them.

****Situation 9****

> A member of the laboratory is currently facing very heavy personal or professional constraints/difficulties (returning from maternity leave, family obligations, illness/disability, significant administrative responsibilities...). He feels that he is no longer being asked to participate in scientific projects, take on responsibilities, or organize conferences, and he finds this difficult. However, the close group adopts this position to protect him until he is more available again. Is he right? What can each of the protagonists (member in difficulty, close group) do?

The protagonists need to engage in a genuine dialogue. This is indeed an example of a stereotype that asserts that we must protect members in a difficult professional or personal situation by avoiding overburdening them, without really asking for their opinion. The person involved can describe their constraints and express their expectations; the group listens, proposes adaptation options (such as adjusting meeting schedules), and allows them to decide what they want to do. The person involved should feel free to refuse, and the group should be understanding of this choice.

****Situation 10****

> I am pregnant and people often ask to touch my belly, or they do it directly.

Experiencing unwanted curiosity about one's body gives the impression of being abnormal. The question is already invasive; the gesture without prior request is even more so.

Equity

****Situation 11****

> An important scientific result comes from a collaboration between two people, one of whom is much more scientifically recognized than the other. Following a stereotype and fueling it, the scientific community attributes all the benefits of the result to the most recognized person to the detriment of the other. What can be done to oppose this stereotype?

> An important scientific result comes from a collaboration between two people, one of whom is a man and the other is a woman. Some colleagues attribute all the benefits of the result to the male author. What can be done to oppose this stereotype? How to handle the situation when the co-authors are a couple?

The less known or unknown person should be invited first to seminars and conferences. Similarly, if they are not overly solicited, scientists of all genders should be invited equitably. When discussing this result with others, all scientists should be mentioned, not just the more recognized person.

The more renowned person should also become aware of the shadow they cast on the less known person; if not, their entourage should bring this awareness to them. If invited, they can suggest the other less known person in their place, explaining why. Additionally, if asked for a letter of recommendation, they should explicitly describe the role of the other person in the results obtained.

The less known person should not remain passive and should dare to talk about this result and publicize it, without reservation or excessive modesty. When applying for positions or writing proposals, they should attribute the results obtained to themselves, using the first-person plural to include the more renowned person, without forgetting to mention them.

Supervision

Situation 12

> I am asked to be on a prize jury. I have worked with one of the candidates, but I believe I can be objective in my evaluation. Therefore, I do not intend to mention the conflict that would cast doubt on my support, especially since I am the most qualified person to defend her case. Am I wrong?

Any situation of professional or personal conflict of interest must be mentioned. In this case, the jury's president will be able to decide whether there is a conflict or not. This will prevent discrediting the laureate and the entire prize awarding process.

Situation 13

> My thesis supervisor's attitude makes me uncomfortable. Her communication is ambiguous and lacks empathy: I am never sure if she is criticizing me or not, and she never gives me clear guidance to improve. I feel very affected and start to doubt my abilities. What should I do?

The mentee/mentor relationship relies on a complex chemistry. Trust and transparency are important. If expressing your feelings (in writing or verbally) does not work or seems too difficult, consider going through an intermediary such as the oversight committee, the prevention assistant, the doctoral school, or the laboratory management. If you cannot improve the situation, you may need to consider changing supervisors. Finally, setting goals that are impossible to achieve without providing any assistance can be considered psychological harassment.

Situation 14

> I feel like my supervisor does not treat all of his/her doctoral students equitably and that I am often excluded from certain projects and collaborations, unlike his/her other doctoral students.

> I feel like my supervisor does not treat all of his/her doctoral students equitably. She is friendlier and makes more jokes with me. This makes me uncomfortable.

Making a differentiation between doctoral students can create feelings of isolation or exclusion among them. Even if research topics are different and do not require the same amount of supervision time, it is essential to treat them equitably and offer them, as much as possible, the same opportunities. As a doctoral student, if you do not understand this situation or if it makes you suffer, do not hesitate to talk about it as soon as possible with your thesis advisor or an intermediary.

Privacy, Sexual Harassment

Situation 15

> I expressed my professional admiration for a researcher in my field, and my colleagues responded that she was married. I was disturbed and no longer dare to speak of her.

> I was excited to be invited to work with a renowned researcher, but my co-worker asked if he was single. I am no longer as enthusiastic and feel tainted by his remarks.

Distorting interactions to sexualize them is not innocuous, especially in a professional setting. This can spoil relationships, create real discomfort, and question the professional competence of the targeted individuals in the professional community.

Situation 16

> How can one express romantic feelings to a colleague without creating discomfort that would harm the person and their working conditions?

It is preferable to express feelings in a non-professional setting and without compromising past and future professional interactions. It is important to have positive and respectful behavior, allowing for the possibility of refusal, being able to accept it, and respecting it. Finally, it should be noted that repeated and unwanted solicitations and requests can constitute harassment.

Situation 17

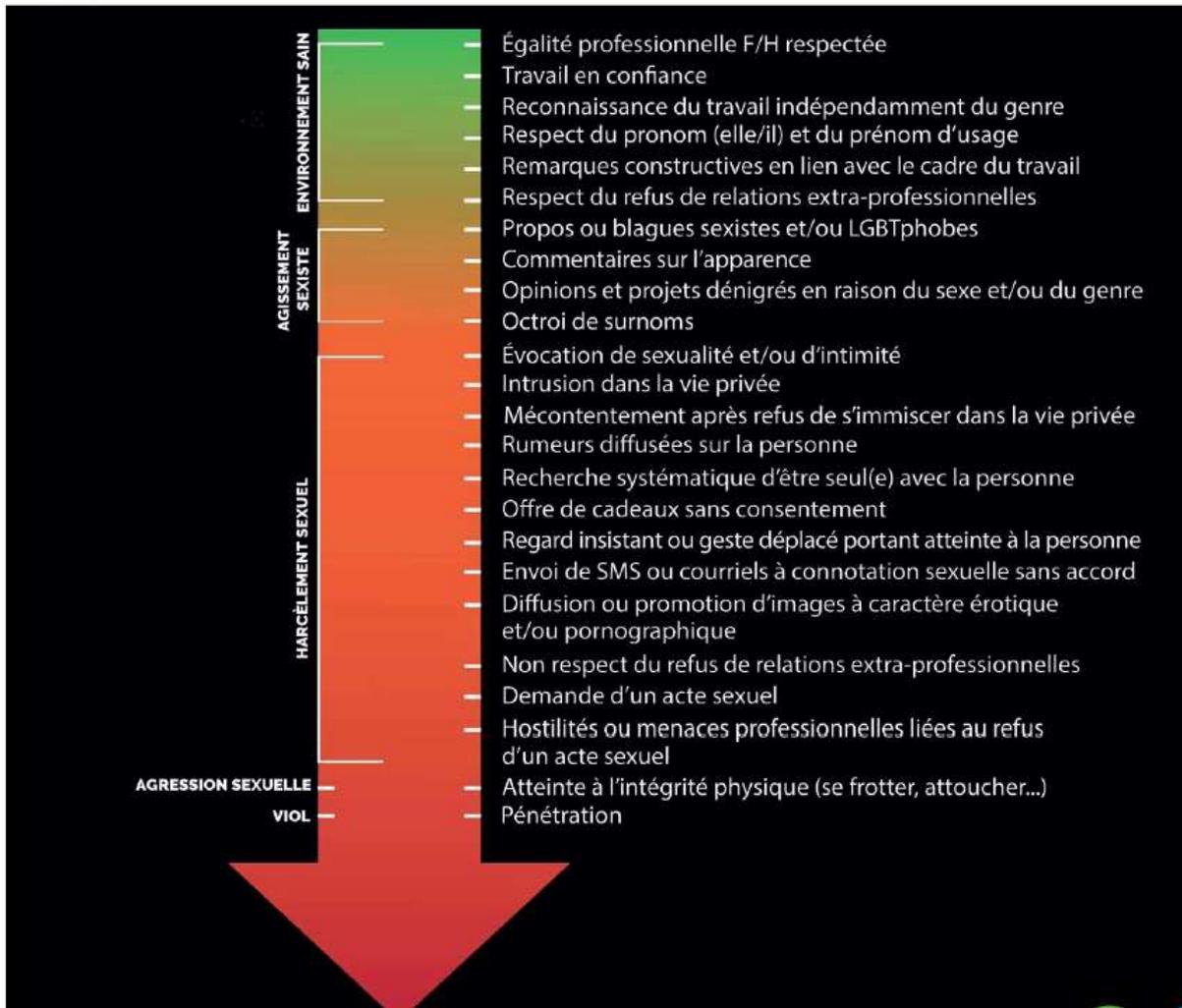
> How does sexual harassment manifest itself? How can one judge when behavior amounts to sexist or sexual harassment and when the boundaries are crossed, whether in the laboratory or at a conference?

The University of Grenoble Alpes has a guide on gender-based and sexual violence (<https://www.univ-grenoble-alpes.fr/violences-sexistes-et-sexuelles-tolerance-zero/violences-sexistes-et-sexuelles-tolerance-zero-1303368.kjsp>) on this subject. Sexual harassment can manifest verbally or non-verbally. It is not necessary for there to be a hierarchical relationship. Silence alone is enough to express non-consent. The most commonly referred to situation of sexual harassment consists of repeatedly using any form of serious pressure with the actual or apparent aim of obtaining an act of a sexual nature. But, for example, the following behaviors can also be considered harassment: questioning the other about their intimacy and confiding in them about one's own sex life; making comments about the other's physical appearance, clothing, or behavior; staring insistently; continuously imposing one's presence.

Here's a very useful illustration of the different types of sexual and gender-based violence an individual can suffer.

LE BAROMÈTRE

des violences sexistes et sexuelles au travail



Situation 18

> At conferences, it is sometimes difficult to find a place to work. The hotel room becomes a workspace. How can one invite a colleague or student to work in our room without ambiguity?

Despite all possible goodwill, this situation can be considered sexual harassment and should be avoided. An alternative is to choose a more neutral location, such as a study room or a public place.

Situation 19

> I supervise the thesis of someone with whom I have or would like to initiate a romantic relationship. What problems can arise? Is it appropriate to continue this supervision?

Despite all possible benevolence, this situation could be assimilated to sexual harassment, particularly in the case of hierarchical links between individuals (e.g. doctoral student/thesis supervisor) where the notion of consent is altered by the difference in professional status. You need to be sensitive to this, and not hesitate to talk to those around you about it. An alternative is to choose a more neutral

location, such as a common area of the hotel, a workroom or a public place.## International Openness, Language Apprehension

****Situation 20****

> Integrating my non-French-speaking doctoral students is difficult due to language issues: around me and in the laboratory, communication is mainly in French. Can I request that English be the default language?

Before recruiting or inviting a non-French speaker, it is important to consider their future environment and not hesitate to inform them about it. The laboratory environment is French-speaking, and speaking French is a right in France, even though everyone makes efforts to use the language for communication. It is important to first indicate the free French courses available at the university and CNRS. Then, efforts should be made to communicate at least minimally in English, even if only for essential points; most of us already do this for conferences or missions. If potential language difficulties are foreseen, the future recruit should be informed.

****Situation 21****

> As a foreigner, when I make a substantive comment on work in French (for example, the organization or content of a presentation, report, funding application, etc.), I am often corrected on my French and accent, or told that things are done differently in France, without addressing the substance. What should I do?

> Some colleagues systematically exclude non-French-speaking visitors from conversations by maintaining their conversation in French, even when it concerns these same people. How to react since speaking French is also a right?

If it is noticed that comments are not addressed in substance, regardless of the reason, it should be pointed out and insistence should be made on receiving a response. If the situation persists despite this, it is recommended to contact the laboratory management or one of the contacts suggested in the charter.

Moreover, since research is inherently multicultural, it is important to include all persons present at an event/meeting to the maximum extent possible... This includes the language used for exchange. As a French speaker, it is important to be vigilant about this. One way to proceed is to continue the conversation in English oneself or to request it, as it will always be easier for the visitor (non-French speaker) to do so. In any case, it is always advisable to consult the visitor (without pressuring them) to check their interest in conversing in English, French, or another language. We recommend long-term visitors to attend French courses available at the university or through their employer for better integration.

****Situation 22****

> I need to write an email that may concern non-French-speaking members of the laboratory but I do not have the time or ability to translate it into English, what should I do?

> My level of French does not allow me to understand emails, yet some contain important information and are only written in French, what should I do?

If you're sending an e-mail that may concern non-French-speaking members, it's advisable to send it either in English, or in French with an English translation. If translating the whole message is too long or too difficult, we recommend at least translating the title and including a very short summary of the content in English at the beginning of the message. For non-French speakers, there are also automatic translation tools which, although imperfect, give a quick idea of the content and importance of the subject. It's then quite natural to ask a French speaker, such as the person who sent the e-mail or a member of his or her team, to clarify any ambiguous points.

****Situation 23****

> I am a foreigner and I am regularly invited to dinner by my supervisor. I feel obliged to accept regardless of my availability, as is the custom in my country. To what extent can such an invitation be refused?

> I am a foreigner and I practice climbing. I hesitate to join my colleagues and hierarchical superiors outside of the professional setting, as this is not customary in my country.

In France, outside the professional setting, everyone is free to accept or refuse an invitation, or to initiate one. Laboratory members must be careful to measure cultural differences well, to explain informal practices in the non-professional setting, and to ensure inclusion while respecting cultural differences.

****Situation 24****

> I have a disability and it's invisible. I don't dare talk about it to my colleagues or my hierarchy for fear of a change in their behavior towards me.

These concerns are legitimate and we would like to assure you that the IGE is committed to creating an inclusive environment where everyone feels comfortable discussing their needs and challenges. If you have a disability, whether visible or invisible, we encourage you to share your concerns with the Disability Working Group, with anyone you trust in your team, or with laboratory management. The Disability Working Group and management are committed to listening carefully to your needs, while respecting your confidentiality.

> I have a disability that is invisible. My close colleagues are aware of it. However, over time, my disability is causing me to fall behind in my work and my inclusion in research projects, scientific articles, etc. is diminishing. I don't take it well. What can I do about it?

First of all, we would like to assure you that your contribution and value as a member of the IGE and your research team must be appreciated and recognized. Your disability in no way diminishes your talent, expertise and potential. We encourage you to have an open and honest conversation with your managers. Explain the challenges you face as a result of your disability and discuss the accommodations that could be put in place to support you. Accommodations can include adjustments to deadlines, task allocation or the use of tools and technologies adapted to your needs. The Disability Working Group can also help you raise awareness of your situation among your colleagues in a respectful and confidential manner. This can help create an environment of support and understanding within the team. We, the working group, management and supervisors, need to find solutions that enable you to continue to contribute meaningfully to our research projects.

5. Legal Articles

This section gathers the applicable legal texts so that everyone can understand the legal definitions of the terms mentioned in the charter.

****Sexist Behavior****

Article 6 bis of Law No. 83-634 of July 13, 1983, on the rights and obligations of civil servants (excerpt)

No distinction, direct or indirect, may be made between civil servants based on their sex.

No civil servant should be subjected to sexist behavior, defined as any behavior related to a person's sex, which has the purpose or effect of undermining their dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment.

****Sexual Harassment****

Article 222-33 of the Penal Code

I. Sexual harassment is the act of repeatedly imposing remarks or behaviors with sexual or sexist connotations on a person, which either undermine their dignity due to their degrading or humiliating nature, or create an intimidating, hostile, or offensive situation towards them.

The offense is also constituted when:

1. These remarks or behaviors are imposed on the same victim by several persons, in a concerted manner or at the instigation of one of them, even if each of these persons did not act repeatedly.

2. These remarks or behaviors are imposed on the same victim, successively, by several persons who, even without coordination, know that these remarks or behaviors characterize a repetition.

II. Assimilated to sexual harassment is the act, even if not repeated, of using any form of serious pressure with the real or apparent aim of obtaining an act of a sexual nature, whether sought for the benefit of the perpetrator or a third party.

III. The acts mentioned in I and II are punishable by two years' imprisonment and a fine of €30,000.

These penalties are increased to three years' imprisonment and a fine of €45,000 when the acts are committed:

1. By a person who abuses the authority conferred by their functions.

2. Against a minor under fifteen years of age.

3. Against a person whose particular vulnerability, due to their age, illness, infirmity, physical or mental deficiency, or pregnancy, is apparent or known to the perpetrator.

4. Against a person whose particular vulnerability or dependence resulting from the precariousness of their economic or social situation is apparent or known to the perpetrator.

5. By several persons acting as author or accomplice.
6. Through the use of an online public communication service or via a digital or electronic medium.
7. While a minor was present and witnessed it.
8. By a parent or any other person having legal or de facto authority over the victim.

****Moral Harassment****

Article 222-33-2 of the Penal Code

The act of harassing another through repeated remarks or behaviors aimed at degrading working conditions, which could undermine their rights and dignity, impair their physical or mental health, or compromise their professional future, is punishable by two years' imprisonment and a fine of €30,000.

****Discrimination****

Article 225-1 of the Penal Code (excerpt)

Discrimination constitutes any distinction made between natural persons based on their origin, sex, family situation, pregnancy, physical appearance, particular vulnerability resulting from their economic situation, whether apparent or known to the author, surname, place of residence, state of health, loss of autonomy, disability, genetic characteristics, morals, sexual orientation, gender identity, age, political opinions, trade union activities, ability to express themselves in a language other than French, belonging or non-belonging, real or presumed, to an ethnicity, a Nation, a supposed race, or a specific religion.

Article 225-1-1 of the Penal Code

Discrimination constitutes any distinction made between persons because they have suffered or refused to suffer acts of sexual harassment as defined in Article 222-33 or witnessed such acts, including, in the case mentioned in I of the same article, if the remarks or behaviors were not repeated.