

Charte Egalité des membres GIPSA

Pour un environnement professionnel sécurisant et ouvert à la diversité

NB : cette charte est très largement inspirée de la charte égalité développée par le laboratoire IRIF <https://www.irif.fr/informations/charte>, distribuée sous sa licence [CC BY 4.0](#).

Une liste de changements apportés à l'original se trouve en annexe.

Préambule

Chacune et chacun d'entre nous doit pouvoir évoluer dans le meilleur environnement de travail possible, que ce soit dans les locaux du laboratoire ou en dehors (missions, colloques, comités...). En s'appuyant sur des valeurs fondatrices, telles que les principes d'égalité, de transparence et de respect mutuel, le GIPSA-lab cherche à assurer un environnement de travail garantissant à toutes et tous l'égalité de traitement et des chances, ouvert à la diversité, sécurisant, respectueux et exempt de discrimination et de harcèlement.

Cette charte en décrit les principes fondateurs et les modes d'application. Elle a une vocation pédagogique et vise à ce que chacune et chacun puisse prendre conscience de certaines situations et s'interroge sur ses comportements. Par ailleurs, elle s'inscrit dans le respect de la loi en vigueur.

Même si la charte s'attache d'abord à garder un grand degré de généralité, elle mentionne des situations que peuvent rencontrer certaines populations auxquelles le laboratoire souhaite accorder une attention particulière, telles que les femmes, les doctorant·e·s, les personnels en soutien à la recherche et les non francophones. Dans un deuxième temps, la charte présente des exemples de situations qui permettent de rendre plus concret le propos général.

Concernant les aspects déontologiques de la profession, nous renvoyons le lecteur et la lectrice vers la charte très complète de déontologie du CNRS¹.

¹ Charte disponible sur le site du CNRS : <https://comite-ethique.cnrs.fr/charte/>

Egalité de traitement et de chances, ouverture à la diversité

Le GIPSA-lab souhaite garantir à chacun et chacune l'égalité de traitement et de chances, créant ainsi un environnement attractif pour une large variété de profils : des conditions de travail équitables, des opportunités de bonne intégration au laboratoire en vue de collaborations harmonieuses, des évaluations transparentes, objectives et impartiales.

Le GIPSA-lab s'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, à garantir l'égalité de traitement et de chance pour toutes et tous. En particulier, le GIPSA-lab demande dans toute situation d'évaluation scientifique ou professionnelle :

- La production de recommandations afin d'éviter biais et discriminations ;
- La constitution de comités aux profils variés ;
- La mise à disposition d'indicateurs de représentativité de la communauté ;
- L'utilisation de critères transparents et objectifs réduisant les biais ;
- Une déclaration systématique de tout conflit d'intérêt, même léger, qu'il soit d'ordre relationnel, collaboratif ou hiérarchique.
- La formation et la sensibilisation aux biais implicites afin d'en faire augmenter la prise de conscience.

Le GIPSA-lab refuse catégoriquement tout acte discriminatoire qui pourrait, de manière directe ou indirecte, entraver la carrière professionnelle de chacun et chacune. Ces actes peuvent toucher des groupes minoritaires ou non, et être liés, par exemple, à leurs origines, leur sexe, leur âge, leur situation de handicap, leurs opinions...²

Le GIPSA-lab s'engage à protéger la diversité, qui constitue une richesse, à la fois pour son environnement de travail et pour le développement de la science, et à l'entretenir dans sa communauté scientifique et professionnelle. Le GIPSA-lab appelle à la vigilance, dans les pratiques et la communication, afin d'entretenir et de valoriser la diversité présente au laboratoire, et encourage ses membres à faire de même.

Le laboratoire est un environnement multiculturel et regroupe des membres non francophones, notamment parmi ses doctorant·e·s, post-docs et visiteurs·euses, autant de personnes qui peuvent se retrouver isolé·e·s dans un environnement qui serait uniquement

² Pour rappel, la loi interdit la discrimination selon une liste de 25 critères prohibés dans l'article 225-1 du code pénal. Cette liste est reprise dans les articles de lois inclus dans ce document. Des dispositions particulières peuvent être prévues en fonction des situations professionnelles.

francophone. Le laboratoire demande d'éviter une mauvaise interprétation des propos émis dans une langue non maîtrisée, que ce soit le français ou l'anglais. Le postulat est de toujours faire preuve de présomption de bonne intention des orateurs et oratrices.

Le laboratoire regroupe aussi diverses professions essentielles au soutien de la recherche, qu'il convient de respecter et intégrer.

Le GIPSA-lab appelle donc à n'isoler personne, à inclure activement tous ses membres, et à prendre en compte la présence de chacun·e dans toute communication.

Dignité personnelle, respect du travail et des personnes

Le GIPSA-lab 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 naturel. Dans le même temps, chacune et chacun 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 autrui. Le travail de chacun·e doit être respecté. Le laboratoire attire l'attention sur le fait que les points ci-dessous, sans être exhaustifs, peuvent 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 dénigrant, 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.

Le GIPSA-lab alerte aussi sur les situations de harcèlement moral qui peuvent se développer plus facilement qu'il n'y paraît, parfois à notre propre insu, à la faveur de pressions psychologiques trop fortes ou de modes de travail qui ne respectent pas le rythme de chacun.e. Ainsi le GIPSA-lab s'oppose aux pratiques suivantes, dans tous les cadres (administration, enseignement et recherche), particulièrement dommageables lorsqu'elles s'exercent à l'encontre des doctorant·e·s ou des personnels de soutien à la recherche :

- Fixer des objectifs inaccessibles sans aide ni jalons intermédiaires ;

- Fixer des échéances à la dernière minute ; *anticiper*.
- Envoyer plusieurs mails par jour sur le même sujet en exigeant une réponse immédiate. *Privilégier le téléphone ou se déplacer*.
- Ne pas utiliser le téléphone personnel pour contacter son encadrant·e ou encadré·e dans le cadre professionnel, sauf cas exceptionnel, commun accord.
- Imposer son rythme de travail à l'autre sans prendre en compte ses possibles contraintes, par exemple la personne qui est en mission. De plus, on évite le soir ou le week-end pour toute communication professionnelle. *En dehors des heures de travail, il est possible de rédiger des mails avec envoi automatique en différé*.
- Menacer de représailles, en cas de retard ou d'absence de résultat.

Protection contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

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 violents. 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 présents dans la société, et est renforcé par le faible nombre de femmes dans notre communauté.

Ces comportements, qu'ils relèvent d'agissements sexistes ou du harcèlement sexuel, ne touchent pas seulement les femmes, et peuvent aussi atteindre tout type de profil, et prendre des formes différentes en fonction des situations, notamment chez les personnes LGBTQIA+. Le GIPSA-lab met donc en place une politique de prévention contre tout comportement de ce type, et les combat fermement. Le laboratoire refuse en particulier :

- La diffusion de propos, d'images ou de vidéos à caractère sexuel, discriminatoire ou violent dans le laboratoire ;
- Les propos déplacés sur l'apparence physique (habillement, maquillage, coiffure...) ;
- Les questionnements portant sur l'intimité, l'orientation et les pratiques sexuelles ;
- Les contacts physiques non sollicités et le non-respect de l'espace inter-personnel ;
- Les attentions non réciproques, ou les sollicitations non désirées, à caractère sexuel ou amoureux, ainsi que des demandes de sorties insistantes malgré le refus.

Le GIPSA-lab déconseille aussi fortement :

- Les relations amoureuses entre encadré·e et encadrant·e, ou entre personnes liées par un lien hiérarchique, qui constituent un conflit d'intérêt ;
- Et en particulier, pour tout·e encadrant·e ou supérieur·e hiérarchique, d'en être à l'initiative ou de l'encourager.

Le cas échéant, la direction de thèse devra être changée au profit d'une personne neutre.

Le GIPSA-lab entend aussi être un espace inclusif, respectueux et accueillant pour la communauté LGBTQIA+, et à ce titre soutient la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Autre Cercle³.

Actions, aides et démarches

Que vous soyez membre du laboratoire, invité·e ou en visite, si vous êtes victime ou témoin d'agissements en contradiction avec un des points de cette charte, dans les locaux du laboratoire ou en dehors, essayez dans la mesure du possible de ne pas vous isoler, de ne pas minimiser la situation et essayez de vous appuyer sur la charte pour faire stopper la situation.

Il est aussi important d'en informer la direction du laboratoire qui est là pour porter aide et secours à toute personne du GIPSA-Lab, membre ou visiteuse.

Si vous êtes victime, d'autres interlocuteurs et interlocutrices sont possibles, plus proches de vous ou au contraire plus neutres, qui sont aussi là pour vous écouter et vous aider :

- Responsables d'équipe ou de pôle de recherche,
- Correspondant·e·s doctorant·e·s, membres de la commission égalité,
- Services médicaux ou psychosociaux du CNRS, de l'Université Grenoble Alpes ou Grenoble INP,
- Partenaires extérieurs et associations.

L'intranet du laboratoire peut aussi être utile : contacts, actions possibles, et documentation liée⁴.

³ Charte disponible à : <https://www.autrecercle.org/page/charte-d-engagement-lgbt-de-l-autre-cercle>

⁴ Pour plus d'informations à ce sujet, y compris concernant les coordonnées des contacts et les actions possibles, voir l'intranet du laboratoire

Exemples de situations concrètes

Ces situations, anonymisées et souvent en partie fictives, cherchent à rendre plus concrets les principes précédemment évoqués. Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive. Le but de ces exemples est de faciliter leur identification dans la vie quotidienne d'un laboratoire. Les pistes proposées n'ont pas vocation à être des injonctions.

Situation 0 : En lisant cette charte, j'ai l'impression que je ne pourrai plus jamais rien dire ni faire de façon naturelle.

Explication 0 : 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 interlocuteur·rice·s. En résumé, cette charte nous amène à réfléchir à certains de nos comportements et à échanger dessus.

Situation 1 : Un.e collègue salue tout le monde le matin, en m'ignorant. Cette situation me met mal à l'aise, comment y remédier ?

Explication 1 : Dans le cadre professionnel, il est légitime que toute personne demande à être saluée de la même manière que le reste du groupe. Il faut donc éviter des pratiques qui peuvent exclure de fait certaines personnes. Il ne faut pas hésiter à faire part du malaise si nécessaire.

Situation 2 : Quand j'émets une idée, je ne suis pas entendu·e, mais quand une personne plus expérimentée ou un homme la répète, l'assemblée la considère. Je trouve cela très frustrant, que faire ?

Explication 2 : Il est important de laisser chacun·e s'exprimer et de lui apporter non seulement l'attention que son travail mérite, mais aussi des éléments critiques, objectifs et concrets en retour. Il faut faire remarquer ces situations, car l'inconscient collectif a tendance à banaliser ce type de situation.

Situation 3a : Lors de réunions, un·e de mes collègues a fait des remarques personnelles irrespectueuses, sur le ton de l'humour, à l'encontre d'un·e 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 ?

Situation 3b : Un·e de mes collègues fait régulièrement des blagues sexistes ou racistes qui me mettent mal à l'aise. Que dois-je faire ?

Situation 3c : Un·e de mes collègues tient régulièrement des propos désobligeants concernant les personnes LGBTQIA+. Que dois-je faire ?

Situation 3d : Dans un autre laboratoire, ou lors d'une conférence, j'ai été victime de propos ouvertement racistes/anti LGBTQIA+/sexistes. Tout le monde était clairement mal à l'aise, mais personne ne s'est exprimé·e ni ne m'a contacté·e par la suite. Je me suis senti·e très isolé·e.

Explication 3a-b-c-d : Les blagues sur une caractéristique personnelle ne favorisent pas un environnement de travail respectueux. Elles remettent en cause la dignité à laquelle chacun·e a droit. Les propos, même sur le ton de blagues, de nature discriminatoire ou basés 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 ses 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, l'écouteront et agiront si la victime le souhaite.

Les témoins devraient réagir et souligner que ces propos ne sont pas admissibles. A minima, ils ou elles devraient soutenir la victime et l'encourager à signaler l'événement aux responsables du laboratoire.

Situation 4a : La dernière fois qu'il y a eu une attaque terroriste, on m'a questionné·e au travail sur mon positionnement à ce sujet. Je sens que l'on attend de moi une condamnation personnelle et explicite de ces attaques, encore plus appuyée du fait de mes origines et/ou croyances réelles ou supposées.

Situation 4b : 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.

Explication 4a-b : 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 de peau. Vous pouvez l'expliquer à votre interlocuteur·rice, demander que des actions de sensibilisation soient organisées sur votre lieu de travail et remonter le problème à la direction.

Situation 5 : Je suis sollicité·e pour un jury de prix. J'ai travaillé avec un·e des candidat·es, mais je pense que je peux être objectif/objective dans mon évaluation. Je ne compte donc pas mentionner le conflit qui jetteurait un doute sur mon soutien, d'autant plus que je suis la personne la plus qualifiée pour défendre son dossier. Ai-je tort ?

Explication 5 : Toute situation de conflit d'intérêt doit être mentionnée. Dans ce cas, seul·e le/la président·e 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 6 : Un résultat scientifique important est issu d'une collaboration entre deux personnes, dont l'une est beaucoup plus connue que l'autre. Suivant un stéréotype et l'alimentant, la communauté scientifique attribue tous les bénéfices du résultat à la personne la plus connue au détriment de l'autre. Que peut-on faire pour s'opposer à ce stéréotype ?

Explication 6 : 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.

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. Si elle décide d'accepter l'invitation, elle mentionnera explicitement pendant son exposé le rôle de l'autre personne et les points où son apport est le plus important. 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.

Situation 7 : 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 ?

Explication 7 : Il est préférable de faire part de ses sentiments dans un lieu non professionnel. 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. En tout cas, un consentement explicite est nécessaire.

Situation 8 : 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 ?

Explication 8 : Malgré toute la bienveillance possible, cette situation est assimilable à du harcèlement sexuel, et doit être proscrite. Une alternative est de choisir un lieu plus neutre, comme une salle de travail ou un café.

Situation 9 : L'attitude de mon directeur ou de ma directrice de thèse me met mal à l'aise. Sa communication est ambiguë et manque d'empathie : je ne suis jamais sûr·e s'iel me critique ou pas, et iel ne me donne jamais de pistes claires pour m'améliorer. Je me sens très affecté·e et commence à douter de mes capacités. Que dois-je faire ?

Explication 9 : Le binôme encadré·e/encadrant·e repose sur une alchimie complexe. La confiance et la transparence sont importantes. Si exposer votre ressenti ne fonctionne pas ou s'il vous semble trop difficile de discuter avec votre encadrant·e, nous encourageons fortement à en parler à un·e intermédiaire comme un·e représentant·e des doctorant·e·s au collège doctoral, votre responsable d'équipe, un·e des membres du CSI ou du comité égalité du laboratoire, l'assistant·e de prévention ou la direction du laboratoire. Cet intermédiaire pourra vous écouter et pourra, si vous le souhaitez, envisager un dialogue avec votre encadrant·e.

Situation 10 : J'ai l'impression que mon encadrant·e ne traite pas l'ensemble de ses doctorant·e·s de manière égale et que je suis souvent exclu·e de certains projets et collaborations, contrairement à ses autres doctorant·e·s.

Explication 10 : Opérer une différenciation entre les doctorant·e·s peut créer chez elles ou eux un sentiment d'isolement ou d'exclusion. Même si les doctorant·e·s du/de la même encadrant·e n'ont pas les mêmes sujets de recherche 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. Si les différences de traitement entre doctorant·e·s s'avèrent légitimes, il est alors

important, pour l'encadrant·e, de bien l'expliquer à toutes et tous. 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.

Situation 11 : L'intégration des non francophones est rendue difficile à cause du problème de la langue : autour de moi comme au laboratoire, la communication se fait surtout en français. Puis-je demander à ce qu'on parle par défaut en anglais ?

Explication 11 : Avant de recruter ou d'inviter un·e non-francophone, il faut bien imaginer son environnement futur et ne pas hésiter à lui en faire part. Il faut essayer dans la mesure du possible de communiquer en anglais, ne serait-ce que pour les points essentiels ; nous le faisons déjà, pour la plupart, dans le cadre de nos conférences ou missions. Si nous imaginons de fortes difficultés potentielles dues à la langue, nous devons en informer la future personne recrutée.

Situation 12a : Je dois écrire un courriel qui peut concerner des membres non francophones du laboratoire mais je n'ai pas la capacité de le traduire en anglais, que dois-je faire ?

Situation 12b : 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 ?

Explication 12a-b : 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.

Par ailleurs, il existe aussi des outils de traduction automatique qui permettent de se faire une idée rapide du contenu et de l'importance du sujet (par exemple, www.deepl.com). Il est ensuite tout à fait naturel de demander à un francophone, par exemple la personne qui a envoyé le mail ou un·e collègue, d'en éclaircir les points ambigus.

Articles de loi

Cette partie regroupe les textes de lois applicables, afin que chacun·e puisse appréhender les définitions juridiques des termes évoqués dans la charte.

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.

Changements apportés à la version originale de l'irif

- toute référence au laboratoire “IRIF” a été remplacée par une référence au laboratoire “GIPSA-lab” ou la forme générique “le laboratoire”
- toute référence à l’acronyme “LGBT+” a été remplacée par l’acronyme “LGBTQIA+”
- p1 : “son comportement” > “ses comportements”
- p1, §2 : à la fin, a été ajouté “Par ailleurs, elle s’inscrit dans le respect de la loi en vigueur.”
- p1, §3 : “la charte s’appuie sur” > “la charte présente”
- p2, liste : “L'utilisation de critères transparents et objectifs” > “L'utilisation de critères transparents et objectifs réduisant les biais”
- p2, liste : la liste se voit incrémenter avec le point suivant : “La formation et la sensibilisation aux biais implicites afin d’en faire augmenter la prise de conscience.”
- p3 : “Le laboratoire demande de ne pas déconsidérer les propos émis dans une langue non maîtrisée, que ce soit le français ou l’anglais.” > “Le laboratoire demande d’éviter une mauvaise interprétation des propos émis dans une langue non maîtrisée, que ce soit le français ou l’anglais. Le postulat est de toujours faire preuve de présomption de bonne intention des orateurs et oratrices.”
- p3 Dignité personnelle, §1 : “l’autre” > “autrui”
- p3 : “sans aide ou jalons” > “sans aide ni jalons”
- p3-4 : les pratiques particulièrement dommageables ont été assorties aux contre-propositions ou suggestions en cursif.
- p4 Protection §1 : “inégalités femmes-hommes dans la société, , et est renforcé par le très faible nombre de femmes dans notre communauté” > “inégalités femmes-hommes présents dans la société, et est renforcé par le faible nombre de femmes dans notre communauté”
- p4, liste des refus de la part du laboratoire :
 - “Les propos déplacés sur l’habillement” > “Les propos déplacés sur l’apparence physique (habillement, maquillage, coiffure...)”
 - “Les contacts physiques non sollicités” se voit ajouter “et le non-respect de l’espace inter-personnel”
- p4 : ajout de la phrase “Le cas échéant, la direction de thèse devra être changée au profit d’une personne neutre.” après les relations amoureuses entre personnes liées par un lien hiérarchique.

- p5 Actions, aides et démarches : “ne vous isolez pas, ne minimisez pas la situation, rejetez la, appuyez vous sur la charte en rappelant ses principes et exemples.” > “essayez dans la mesure du possible de ne pas vous isoler, de ne pas minimiser la situation et essayez de vous appuyer sur la charte pour faire stopper la situation.”
- la liste des interlocuteurs et interlocutrices possibles a été adaptée à l'environnement du GIPSA-lab

Dans la liste de situations, nous en avons ajouté d'une côté et supprimé d'autre, des situations ont été adaptées, plusieurs situations ont été regroupées ou ségrégées afin de s'adapter au mieux à l'environnement spécifique de notre laboratoire.