

# LIVRET DES DOCTORANT·ES

2025-2026



# DOCTORANT·ES

DU LABORATOIRE MESOPOLHIS



## **Dans ce livret, tu trouveras :**

- La présentation de l'association Mesodoc.....p4-5
- Le violentomètre du doctorat (collectif Ecume).....p6-12
- Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.....p13-14

## **L'association Mesodoc, c'est quoi ?**

L'association MESODOC a pour objectif de rassembler et de représenter les jeunes chercheurs et chercheuses du laboratoire MESOPOLHIS afin de :

- Promouvoir la recherche en sociologie, science politique et histoire ainsi que dans tous les domaines scientifiques développés au sein du laboratoire MESOPOLHIS ;
- Favoriser les échanges scientifiques, académiques et culturels entre les doctorants et doctorantes du laboratoire MESOPOLHIS et l'extérieur, tout en assurant leur représentation, tant au sein du laboratoire que dans les différentes instances universitaires ;
- Communiquer toute information susceptible de les intéresser tant dans la perspective de la recherche que pour la construction d'un projet/activité académique ou professionnel ;
- Valoriser et promouvoir la formation doctorale, notamment en informant les doctorant·e·s concerné·e·s sur les conditions de déroulement de ladite formation ;
- Favoriser l'insertion professionnelle, renforcer le rôle des jeunes chercheur·euse·s dans la vie scientifique et académique du laboratoire MESOPOLHIS et dans d'autres institutions universitaires ou privées.
- Accueillir et intégrer les nouveaux doctorant·e·s afin de faciliter leur insertion dans la vie du laboratoire ;
- Favoriser les échanges, les rencontres et les partenariats entre doctorant·e·s.

L'association souhaite cependant souligner qu'il n'est pas de son ressort d'organiser des événements plus conséquents du type doctorales ou des retraites d'écritures. Elle peut cependant appuyer et accompagner les doctorant·e·s souhaitant organiser ce type d'événements ou rencontres et apporter un soutien logistique.



Adresse email de l'association :

**mesodoc.asso@gmail.com**

Il existe un groupe WhatsApp pour  
les doctorant·e·s du MESOPOLHIS

- › Envoie un email pour être ajouté·e  
si tu le souhaites



# LE VIOLENTOMÈTRE DU DOCTORAT

*Lutter contre les violences et les  
mauvaises conditions de travail  
dans le cadre du doctorat*

COLLECTIF ECUME

Le violentomètre est un **outil d'auto-évaluation** qui permet aux doctorant-es de **repérer les dysfonctionnements, les situations de harcèlement, de discrimination et de violence au cours du travail de thèse**. Sa coloration graduelle en trois segments aide à mesurer la nature et la qualité de la relation entre le/la doctorant-e et son/ses encadrant-es. En le lisant, vous serez peut-être surpris-e par certains items et par leur classement dans l'échelle de gravité : vous vous direz peut-être "mais c'est comme ça partout !" ou "si on commence à se plaindre de ça on a pas fini !".

Selon nous, c'est le signe que ces pratiques ont été suffisamment banalisées pour être désormais considérées comme normales, qu'il faut "en passer par là", qu'accepter certaines choses aide l'université à continuer à fonctionner. Au contraire, nous pensons que **réaffirmer l'anormalité voire l'illégalité de certaines pratiques peut permettre de poser des limites claires et de repenser la lutte pour des conditions de travail correctes pour tous et toutes à l'université**. Il en va du bien-être des travailleur-ses et de la qualité de la recherche et de l'enseignement.

# C'est super ! Ton environnement de travail est sain quand...

**Tu bénéficies d'un accompagnement régulier et bienveillant et tu es encouragé-e dans ton travail.**

Les modalités d'encadrement, décidées en concertation avec ta direction de recherche, sont respectées tout au long de ton doctorat. Tes propositions sont les bienvenues, tu es libre et autonome dans tes prises de décision tout en ayant le sentiment de pouvoir compter sur ta direction de recherche en cas de difficultés ou de questions relatives à ton travail de recherche ou à ta carrière. Ta direction de recherche peut bénéficier d'une formation à l'encadrement doctorale.

**Ton travail de recherche est évalué de façon approfondie, constructive et honnête.**

Ta direction de recherche est disponible pour relire ton travail au gré de son avancement, pour te conseiller et pour te guider dans ta recherche. Leurs remarques sont constructives et te permettent véritablement d'améliorer ton travail.

**Tu peux exprimer librement ton point de vue et partager tes doutes, tes préoccupations et tes difficultés, notamment lors des comités de suivi.**

Ton laboratoire met en place des comités de suivi selon la réglementation en vigueur et tu évolues dans un environnement professionnel dans lequel tu te sens en sécurité pour faire part de tes problèmes. Ta direction de recherche, la direction de ton laboratoire et les représentant-es des doctorant-es sont disponibles et à l'écoute. Des solutions concrètes te sont proposées et tu es informée des dispositifs d'aide (associations, syndicats, plateformes de signalement pour les violences sexistes et sexuelles, fiche Santé Sécurité au Travail, etc.).

**Tu bénéficies d'une formation doctorale. Dans le cas où tu assures des charges d'enseignement, tu bénéficies d'une formation et/ou d'un accompagnement à la pédagogie.**

Conformément aux arrêtés du 25 mai 2016 et du 22 février 2019, tu bénéficies d'une solide formation à la recherche et ton laboratoire met en place des activités qui te permettent de développer tes compétences selon le référentiel de compétences du doctorat défini par le répertoire national de la certification professionnelle. Tu as connaissance du fonctionnement et des enjeux de l'enseignement supérieur en France. Tu es formé-e aux fondamentaux de la pédagogie à l'université et/ou accompagné-e dans ton travail d'enseignant-e. Tu peux partager tes difficultés et tes questions avec d'autres collègues.

**On veille à ce que tu sois bien intégré-e au sein du laboratoire et que tu puisses accéder aux ressources matérielles et numériques selon tes besoins.**

Tu es accueilli-e dès le début de ton doctorat et on te donne accès à toutes les informations nécessaires à son bon déroulement. L'environnement dans lequel tu travailles te permet de t'épanouir en te donnant la possibilité d'améliorer tes compétences et d'en acquérir de nouvelles. Si tu es en situation de handicap physique ou psychique, tu disposes d'un environnement de travail adapté à ta situation (ex: fauteuil ou ordinateur adapté).

**Tu es informé-e des projets collectifs, des événements scientifiques et des ouvertures de postes de ton laboratoire de recherche et tu es invité-e à y participer/candidater.**

Tu es informé-e en temps et en heure des projets, événements et de l'ouverture de postes en interne (ATER, missions d'enseignements, vacations) et tu as la possibilité d'y participer ou de candidater en ayant préalablement reçu l'ensemble des informations nécessaires pour le faire. L'accès aux informations est le même pour l'ensemble des doctorant-es et ne dépend pas de leur présence physique au laboratoire de recherche ou de discussion informelles avec les titulaires. Tu as connaissance dès le début de ton doctorat des réseaux internes et externes à ton université sur lesquels circulent ces informations. Les procédures de recrutement sont transparentes (ATER, missions d'enseignements, vacations).

**Tes connaissances et tes compétences sont reconnues et valorisées.**

Tu es sollicité-e par tes collègues (titulaires et/ou doctorant-es) pour présenter tes travaux ou animer des événements scientifiques en lien avec ton sujet de recherche. Ce dernier est valorisé, tout comme tes qualités, tes compétences et connaissances.

**On respecte tes horaires de travail et on te permet d'avoir un bon équilibre entre ta vie professionnelle et ta vie privée.**

L'environnement dans lequel tu travailles facilite la conciliation entre ta carrière scientifique et ta vie privée, cette dernière étant respectée et considérée comme importante pour ton épanouissement et ton bien-être (ex : droit à la déconnexion, acceptation des choix de vie privée, respect de l'intimité, etc.).

**On t'accompagne et on te soutient dans tes perspectives professionnelles.**

Tu te sens soutenu-e par ta direction de recherche dans l'avancement de ta carrière. Tu es informé-e lorsque de nouvelles opportunités s'ouvrent dans ton champ de recherche et on t'encourage à les poursuivre, si cela est ton choix. Tu as accès à une documentation actualisée et à des formations sur les perspectives de carrière, aussi bien pour t'insérer dans l'ESR que dans d'autres secteurs professionnels.



# C'est anormal, vigilance !

## Il y a dysfonctionnement et violence quand...

**On affirme que le milieu de la recherche, et a fortiori ton laboratoire, est exempt de toutes formes de discriminations.**

Les personnes avec qui tu travailles quotidiennement ou plus ponctuellement considèrent que le grand niveau d'instruction et d'éducation dont bénéficient les membres du monde académique les immunisent contre tout comportement discriminant (en termes de genre, race, classe, handicap, etc.).

**On te demande d'être disponible et de travailler le soir, les week-end ou pendant les vacances.**

On te fait comprendre, implicitement ou explicitement, qu'une carrière académique nécessite de travailler en continu et que ce rythme de travail est normal voire valorisé par l'institution et ses membres (envois d'e-mails tardifs ou pendant le week-end et les vacances scolaires ; étonnement voire dénigrement face à des personnes qui déclarent prendre des congés et/ou ne pas travailler en dehors des horaires hebdomadaires, injonction à tenir des échéances impossibles, etc.).

**On sous-estime tes compétences, tes connaissances, ton sujet de recherche et on te cantonne à certaines tâches.**

Tu n'es pas (ou peu) sollicité·e par tes collègues pour présenter ton travail, animer des événements scientifiques en adéquation avec ton sujet de recherche. On te fait comprendre que ce dernier n'est pas central au sein du laboratoire, qu'il est difficilement articulable avec les axes de recherche de l'unité et avec les sujets des autres chercheur·ses. Ton travail intellectuel n'est donc pas considéré à sa juste valeur et on t'attribue plutôt des missions logistiques secondaires, peu valorisables pour ton CV et ta carrière.

**On invisible ton travail de recherche.**

Tes travaux de recherche (communications, publications ou autres) ne figurent pas dans les documents internes de l'université et/ou ton laboratoire ne les communique pas sur son site internet ou ses comptes sur les réseaux sociaux. Tes collègues sollicitent d'autres personnes que toi pour travailler ou intervenir dans un colloque alors que tu es plus compétent·e qu'elles et eux sur les sujets dont il est question.

**On suggère que ta vie privée, ta situation personnelle, ton genre, ton appartenance ethno-raciale, ton état de santé t'empêchent de mener à bien ta recherche et ta carrière.**

Ta direction de recherche remet en cause certaines de tes décisions (déménagement, choix d'un poste plus près de chez toi, maternité/paternité, etc.) au prétexte qu'ils portent préjudice à ta carrière. Elle considère que certains éléments de ton identité sont problématiques et que tu devrais les cacher, les passer sous silence voire les modifier (genre, appartenance religieuse, orientation sexuelle, etc.).

**Ta direction de recherche n'honore pas vos rendez-vous et tarde souvent à répondre à tes messages et sollicitations.**

Ta direction de recherche ne se présente pas aux rendez-vous que vous avez fixés ensemble, et ce sans t'en avertir à l'avance ou en te prévenant de manière très tardive. Elle réagit à tes sollicitations (demandes de rendez-vous, de conseils, d'informations, etc.) de manière erratique et/ou avec des délais importants.

**Ta direction de recherche ou l'entité encadrante fait preuve de favoritisme.**

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante traite de façon inégale les doctorant·es, ce qui conduit à l'établissement d'une hiérarchie, à une mise en concurrence malsaine et à une dégradation de l'ambiance de travail. Cela peut concerner les compétences, connaissances, aptitudes professionnelles, qualités individuelles, personnalité, etc.

**Ta direction de recherche ou l'entité encadrante ne te fournit pas les informations essentielles au bon déroulement de ton doctorat et à la poursuite de ta carrière.**

Ta direction de recherche et/ou l'entité encadrante ne communique(nt) pas de manière claire et/ou égale avec les doctorant·es concernant les enjeux professionnels et les attendus de l'ESR. Ces informations clés ne sont pas délivrées formellement pendant le doctorat.

**On t'infantilise en permanence.**

Tu es constamment ramené·e à ton statut de doctorant·e quel que soit ton niveau d'expérience. Lors de réunions d'équipe, de comités de suivi ou de discussions avec tes collègues, tes prises de parole font l'objet d'attitudes dénigrantes et/ou paternalistes (conseils non-sollicités et hors de propos, explications détaillées de choses que tu sais déjà, etc.).

**On ne te fournit pas un cadre de travail adapté aux risques psychosociaux du métier d'enseignant·e chercheur·se.**

Ta direction de recherche ne prend pas en considération la nature du sujet de ta thèse (terrains sensibles), voire la minimise. Lorsque tu émetts le besoin d'un accompagnement psychologique dans le cadre de ton travail, tu n'es pas pris·e au sérieux voire moqué·e. Tu n'as pas accès aux informations/numéros qui pourraient t'aider et on ne t'oriente pas vers les services de ton université compétents sur la question.

**On te donne des injonctions contradictoires.**

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante fait peser sur toi une pression pour finir ta thèse rapidement, valorise voire impose le fait de faire un thèse courte (3 ans en sciences sociales par exemple) tout en t'incitant à effectuer une multitude d'autres tâches/activités pendant le doctorat.

**On t'isole des autres membres du laboratoire.**

On te tient à l'écart de la vie du laboratoire ou de l'université et de ses événements/projets. Tu ne reçois pas certains e-mails que d'autres personnes du même statut que toi reçoivent, tu n'es pas invité·e à participer à certains événements ou projets alors que les autres le sont, on t'exclue des espaces de travail communs, etc.

**On t'adresse des remarques sexistes, racistes, classistes et/ou validistes.**

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante formule à ton égard des propos discriminants, ou ne réagit pas quand tu rapportes avoir reçu des remarques de la part d'un·e collègue.

**Ta direction de recherche ou l'équipe encadrante minimise les problèmes que tu rencontres dans le cadre du doctorat**

L'environnement dans lequel tu travailles banalise et normalise le travail gratuit, les comportements harcelants/violents que tu subis, mais aussi ton état de santé dégradé et les difficultés que tu rencontres sur le plan personnel. Tes demandes, alertes et dénonciations sont ignorées tout comme les solutions que tu proposes.

**On te pose des questions intrusives ou on te fait des remarques insistantes sur ta vie privée/intime.**

Ta direction de recherche ou l'équipe encadrante cherche à connaître ta situation personnelle (couple, désir d'enfant, de mariage, etc.) ou te fait des allusions répétées à celle-ci qui te mettent à l'aise.

**Ta direction de recherche te fait du chantage.**

Lorsque tu formules à ta direction de recherche certaines demandes relatives à des enjeux incontournables pour ta carrière professionnelle (signatures de documents, autorisations, etc.), il/elle accepte seulement sous certaines conditions (rendre un chapitre de thèse rapidement, corriger ses copies, etc.).



# Il y a un abus grave !

## Ton environnement de travail est dangereux quand...

**On te demande de réaliser du travail gratuit pour ton laboratoire ou ton université. Tu es sur-sollicité·e pour des tâches de ce type et tu n'as plus de temps pour ta thèse.**

Tu te vois imposer la réalisation de charges de cours, de suivis de mémoires, de corrections de copies non rémunérées mais indemnisées par des bons de commandes de livres ou des consommables. On te sollicite pour (voire on t'impose) des tâches sous couvert d'une valorisation de ton CV (faire la "petite main" dans les colloques, faire les visuels de communication, gérer les réseaux sociaux du laboratoire, etc).

**Ta direction de recherche entrave la finalisation de ta thèse et la progression de ta carrière.**

Ta direction de recherche ne répond pas à tes messages/sollicitations et ne te donne pas de retour sur le travail que tu lui envoies. Elle tarde ou refuse de donner sa signature pour un emploi ou une dérogation pour une année de thèse supplémentaire, et ce sans justification valable et sans te prévenir en amont.

**Ta direction de recherche ou un·e collègue s'approprie ton travail de recherche.**

Ta direction de thèse ou un·e autre membre de ton laboratoire ou de l'ESR (titulaire ou doctorant·e) reprend ton travail à son compte, notamment en utilisant des résultats issus de ton travail de recherche ou en faisant figurer son nom sur un travail que vous deviez réaliser ensemble mais que tu as effectué en grande partie seul·e.

**Ta direction de recherche te demande de falsifier des données et te menace si tu refuses.**

Ta direction de recherche exige que tu orientes tout ou partie des données de ta recherche de manière à les faire correspondre à ses propres résultats pour que son travail ne soit pas remis en question sur le plan scientifique. Ta réticence ou ton refus t'expose à des menaces sur ta carrière ou tes projets (publications, communications, etc.).

**On te fait des remarques malveillantes, humiliantes, insultantes vis-à-vis de ton travail de recherche et de ta personne.**

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante formule à l'égard de tes recherches ou de ta personne des propos dénigrants, méprisants et violents et te signifie que tu n'as pas d'avenir dans l'ESR.

**L'entité encadrante ignore tes appels à l'aide répétés et ne prend pas les mesures adéquates concernant ta relation problématique avec ta direction de recherche.**

Malgré des plaintes répétées, l'entité encadrante ne se saisit pas des problèmes que tu formules ou met en place de solutions insatisfaisantes. Elle t'explique qu'il ne faut pas "faire de vague" et qu'il n'est pas possible de froisser un·e collègue (soit du fait de sa position de pouvoir, soit au prétexte de sa "liberté académique"). Aucune initiative allant dans le sens d'une amélioration de tes conditions de travail n'est prise, voire refusent celles que tu proposes (ex : co-direction ou direction collégiale, co-direction informelle, médiation, etc.).

**On te menace de représailles si tu dénonces des comportements malveillants ou violents envers ta personne/ un·e collègue ou si tu refuses certaines tâches/sollicitations.**

On te décourage ou on fait pression sur toi pour que tu ne dénonces pas certaines situations ou comportements inacceptables à l'entité encadrante, à la direction de l'école doctorale ou aux évaluateur·rices de l'Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, ou si tu declines certaines sollicitations professionnelles (menace sur ta soutenance, sur la campagne de maître·sse de conférences, sur de futures auditions ou sur tes projets).

**On te propose des avantages professionnels en échange de relations intimes.**

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante te signifie que l'aide qu'elle t'apporte dans réalisation de certains de tes projets et/ou dans la progression de ta carrière dans l'ESR est soumise à des contreparties de nature sexuelle/intime.



### Lexique

Le terme “**direction de ta recherche/thèse**” désigne la personne ou les personnes qui encadrent officiellement votre travail doctoral.

Le terme “**équipe encadrante**” désigne l'ensemble des personnes impliquées dans l'organisation et le déroulement de votre doctorat (ex : direction du laboratoire, membres des comités de suivi, responsables de l'école doctorale).

### Une grande part de votre expérience s'inscrit dans la catégorie “**C'est anormal, vigilance**” (rappel : ce n'est pas parce que ces situations sont courantes qu'elles sont normales) ...

- Gardez des traces des faits et des propos qui, selon vous, sont anormaux : e-mails, retranscription des faits ou propos, etc.
- Identifiez des personnes de confiance à qui faire part de ces situations, à la fois pour ne pas rester seul-e mais aussi pour laisser des traces de ce qui se passe.
- Formez ou rejoignez des collectifs : au sein de votre école doctorale ou de votre université, existe-t-il des collectifs de doctorant-es et/ou chargé-es de cours, qui peuvent vous orienter ? Des doctorant-es se mobilisent dans la plupart des établissements sous forme de collectifs ou en tant que représentant-es syndicaux : sollicitez-les, puis contribuez à leur travail pour l'amélioration des conditions de travail des doctorant-es. Plus on est nombreux-ses, moins la menace de “faire des vagues” est lourde.
- Contactez des personnes qui peuvent vous accompagner au sein de l'administration (gestionnaires RH si vous vous sentez en confiance, Vice-présidence dédiée aux personnels ou à la qualité de vie au travail, chargé-e de mission égalité...) ou des instances de représentant-es du personnel. Les syndicats peuvent vous apporter une aide concrète (notamment sur les heures non payées) mais également vous mettre en relation avec d'autres collègues dans la même situation.
- Signalez les problèmes : toute université doit disposer d'un dispositif de signalement de harcèlement moral ou sexuel (exemple : [Sorbonne Paris Cité](#), [Panthéon Sorbonne](#), [Panthéon-Assas](#), [Poitiers](#), [Aix Marseille](#)...). Vous pourrez recevoir un accompagnement (en interne ou via une association extérieure), mais également laisser une trace de vos signalements. Vous pouvez également remplir le registre Santé Sécurité au Travail (fiches SST). Votre employeur a l'obligation légale de faire cesser les situations de harcèlement. Si vous ne parvenez pas à accéder au SST (normalement, vous pouvez le trouver auprès de l'assistant-e de prévention), demandez à un syndicat. La tenue d'un registre et la lecture des fiches fait partie du travail des instances de l'université, notamment de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail qui se réunit régulièrement.
- Faites-vous accompagner pour préserver votre santé mentale

Association Nightline  
Happsy line  
[Centres médico-psychologiques/BAPU](#)

## Une grande part de votre expérience s'inscrit dans la catégorie relève d'un abus grave...

Dans un premier temps :

- Gardez des traces des faits et propos : e-mails, retranscription des faits ou propos, etc.
- Identifiez et prévenez des personnes de confiance à qui faire part de ces situations : collègues en qui vous avez confiance, représentant-es du personnel (syndicats), membres de l'administration, médecin ou autre praticien-ne.
- Retirez-vous de la situation de travail : arrêt de travail si vous êtes salarié-e, interruption des communications avec les personnes responsables, éloignement des lieux de travail toxiques, etc. L'important est d'abord de vous préserver, de donner la priorité à votre santé physique et mentale plus qu'au travail (terrain, analyses, écriture, organisation d'événements, réunions de laboratoire, etc.), et ce même si vous vous étiez engagé-e.

Dans un second temps :

- Contactez des personnes qui peuvent vous accompagner au sein de l'administration (gestionnaires RH si vous vous sentez en confiance, VP dédiée aux personnels, chargé-e de mission égalité...) ou des instances de représentant-es du personnel. Les syndicats peuvent vous apporter une aide concrète (notamment sur les heures non payées) mais également vous mettre en relation avec d'autres collègues dans la même situation.
- Signalez les problèmes : toute université doit disposer d'un dispositif de signalement de harcèlement moral ou sexuel (exemple : [Sorbonne Paris Cité](#), [Panthéon Sorbonne](#), [Panthéon-Assas](#), [Poitiers](#), [Aix Marseille...](#)). Vous pourrez recevoir un accompagnement (en interne ou via une association extérieure), mais également laisser une trace de vos signalements. Vous pouvez également remplir le registre Santé Sécurité au Travail (fiches SST). Votre employeur a l'obligation légale de faire cesser les situations de harcèlement. Si vous ne parvenez pas à accéder au SST (normalement, vous pouvez le trouver auprès de l'assistant-e de prévention), demandez à un syndicat. La tenue d'un registre et la lecture des fiches fait partie du travail des instances de l'université, notamment de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail qui se réunit régulièrement.
- Faites-vous accompagner pour préserver votre santé mentale

Association Nightline  
Happsy line

[Centres médico-psychologiques/BAPU](#)

- Pour certains faits (agressions, harcèlement moral...) **vous pouvez porter plainte (au pénal) ou saisir le tribunal administratif (l'équivalent des Prud'hommes dans le public).**
- Vous vous dites sûrement que ces démarches ne changeront rien et ne permettront aucune évolution que ce soit à votre niveau ou de manière plus structurelle. C'est vrai, les doctorant-es sont peu entendu-es et pris-es en compte. Alors, raison de plus pour faire davantage de bruit : vous êtes le futur de l'ESR, ne reproduisez pas ce qui vous détruit. Rappelez-vous également que c'est par la mobilisation et par la prise de parole qu'on a pu obtenir la mensualisation des charges de cours. Plus récemment, des faits de harcèlement commis par une directrice de thèse à l'encontre de ses doctorant-es ont été porté devant le Conseil d'État dont une partie de la décision est reproduite ci-dessous :

*"Les pièces du dossier que plusieurs témoignages concordants émanant de doctorants, dont Mme XXX dirigeait la thèse, imputaient à cette dernière des propos déplacés, des agissements humiliants et des sollicitations abusives à leur égard, ce comportement ayant causé une dégradation manifeste du climat de travail de sorte que, même si la matérialité de ces faits est contestée par Mme XXX, le président de CY Cergy Paris Université a pu, en l'état des éléments portés alors à sa connaissance, estimer que les faits imputés à Mme XXX revêtaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite de ses activités au sein de l'université présentait, en l'espèce, des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours." Conseil d'État, Décision N° 474617, 28 mai 2024*



**FAISONS CESSER LA VIOLENCE  
SYSTÉMIQUE À L'UNIVERSITÉ !  
S'ILS NE CHANGENT PAS,  
CHANGEONS LES CHOSES !**

COLLECTIF ECUME

*Retrouvez toutes nos actions et nos  
ressources sur notre site internet*





## Petit rappel complémentaire à ce violentomètre :

**Ta direction de thèse te demande d'ajouter leur nom en tant que co-auteur d'un article que tu as écrit et que tu soumetts à une revue, en ayant fourni peu voire aucun travail de co-construction ?**

Il est rappelé dans la formation sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique que « la qualité d'auteur doit être fondée sur un rôle explicite dans la réalisation du travail, toutes les personnes remplissant la qualité d'auteur devant l'être. Les contributeurs qui ne justifient pas de la qualité d'auteur selon les critères internationaux doivent figurer dans les "remerciements"».

Un auteur doit respecter l'ensemble de ces critères :

- Il apporte une contribution scientifique et
- Il participe à l'écriture et à la relecture et
- Il approuve la version finale et
- Il répond de tous les aspects (science, intégrité, protocole,...) du travail.

*Source : Catherine Tessier, Fabienne Viallet, Arthur Mary, Bertrand Tondu, Lucie Baudouin, et al.. Formation Doctorale "Éthique de la recherche et intégrité scientifique". Doctorat. "Éthique de la recherche et Intégrité scientifique", Toulouse, France. 2017, pp.56*

## Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Le laboratoire, comme tout autre contexte social, peut être un espace où se manifestent des violences sexistes et sexuelles (VSS).

La relation hiérarchique entre une direction de thèse et un·e doctorant·e est particulièrement à risque, mais ces violences peuvent aussi survenir dans d'autres relations professionnelles : sur le terrain, au laboratoire ou à l'université.

L'association CLASCHES (Collectif de Lutte Anti-Sexiste contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur) est une association féministe qui s'adresse à l'ensemble des membres du personnel : doctorant·es, enseignant·es-chercheur·es et personnels BIATSS. Elle propose des ressources pour s'informer et se défendre, notamment à travers la publication d'un guide :



A Aix-Marseille Université, le service Egalité-Respect constitue également un espace d'information et d'accompagnement, permettant de témoigner de situations de VSS ou d'autres formes de discrimination vécues :



Enfin, des représentant·es des doctorant·es sont présent·es à la fois au sein du laboratoire mais également dans les deux écoles doctorales qui y sont rattachées (ED 355 et ED 67). Leur rôle est de vous accompagner et de relayer l'information si vous êtes confronté·e à une situation difficile.



