



## Conclusions du groupe de travail PHD (Prévention Harcèlement Doctorant) et sur les mesures à mettre en place à court et moyen termes

### Table des matières

Remarques préalables.....	2
L'emploi du masculin.....	2
Le terme "harcèlement" .....	2
I. Contexte .....	2
II. Constats généraux.....	3
III. Propositions.....	7
1) Actions spécifiques au déroulé de la thèse.....	7
A - Informations des candidats préalablement au commencement de la thèse .....	7
B – Déroulé de la thèse .....	8
C - Les arrêts de thèse .....	9
2) Actions spécifiques au harcèlement .....	9
A - La sensibilisation et la formation au harcèlement.....	9
B - La communication à propos du harcèlement .....	12
C - Les dispositifs d'alerte et de traitement du harcèlement.....	13
ANNEXES.....	15
Membres du GT0 PHD .....	15
Membres du GT1 PHD .....	16
Membres du GT2 PHD .....	17
Membres du GT3 PHD .....	17

## Remarques préalables

### L'emploi du masculin

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte. Les doctorants désignent donc les **doctorantes et les doctorants** ; il en va de même pour **l'encadrant ou l'encadrante** ou encore pour **le directeur et la directrice** de thèse, de laboratoire ou d'école doctorale.

### Le terme "harcèlement"

Le terme "harcèlement" retenu dans ce document désigne le harcèlement moral, sexuel ou encore discriminatoire. D'une façon plus générale, les actions proposées cherchent à prévenir les doctorants « *des violences, des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes* » en référence au [décret 2020-256 du 13 mars 2020](#).

L'expression "formation (ou sensibilisation) au harcèlement" désignera donc toute action visant à prévenir ce type d'agissement.

## I. Contexte

Le suicide d'une doctorante durant l'été 2020 a conduit l'équipe politique à créer le GT PHD (Groupe de Travail sur le Harcèlement chez les Doctorants).

Ce GT avait pour objectif de proposer un plan d'actions concret visant à prévenir les situations de harcèlement moral et/ou sexuel, de discriminations ou d'autres formes de maltraitances organisationnelles liées à la thèse et portant atteintes à la santé et à la performance du doctorant.

Un premier groupe, le GT0 PHD (cf. composition en annexe) s'est réuni à deux reprises les 16/10 et 06/11/2020. Présentées dans tous les conseils de novembre à décembre, les conclusions ont débouché sur la création de trois nouveaux groupes, plus opérationnels et associant plus largement les doctorants et les personnels concernés (cf. composition en annexe de ces trois GT) :

- GT 1 (renforcement du rôle des ED et des unités de recherche, dissémination de bonnes pratiques dans la prévention harcèlement) : 2/03, 10/03, 18/03
- GT 2 (réalisation du cahier des charges des formations) : 27/01, 10/03, 15/04
- GT 3 (création de dispositifs de sensibilisation et d'outils de communications) : 27/01, 10/03, 15/04

Ces GT ont également associé à leurs réflexions le G8 (le 11/03/2021,) le CLED (8/10/2020, 22/04/2021 et 10/12/2021), pris en compte les avis de la commission d'enquête du suicide du CHSCT de la doctorante, le CS (29/06/2021, 30/11/2021) et le CHSCT (15/07/2021). Le 21 septembre 2021, la commission d'enquête du CHSCT a également pu échanger avec les membres des 4 GT PHD qu'elle avait demandé à rencontrer.

**Ce document énonce 19 propositions issues de ces travaux et échanges.**

## II. Constats généraux

L'UL dénombre 1900 doctorants de 90 nationalités, de sexe et d'âge variés relevant de différentes disciplines et répartis dans 60 laboratoires et 8 écoles doctorales. Cette diversité est une source de disparités concernant la survenue éventuelle et la prévention du harcèlement chez les doctorants.

Ceci dit, quels que soient leurs statuts (financés ou pas), les doctorants sont considérés comme des personnels de l'établissement. Cette relation d'égalité statutaire dissimule néanmoins une relation asymétrique entre le doctorant et son directeur de thèse ; il s'agit d'une relation déséquilibrée qui, dans certains cas (et plus précisément ceux qui nous intéressent ici), peut ouvrir la porte aux situations de maltraitance par celle ou celui qui a la responsabilité de la direction ou la codirection de la thèse, sans qu'il soit forcément toujours conscient d'être maltraitant. Cette relation déséquilibrée place le doctorant dans une situation de vulnérabilité qui ne facilite ni la prise de conscience des actes malveillants qu'il subit ou dont il est le témoin, ni sa capacité de réaction ou de signalement de ces agissements. Les collègues, enseignants-chercheurs et Biatss peuvent aussi être témoins de ces agissements sans toujours savoir comment y faire face.

Face à ce constat, la question de la détection est centrale. Comment détecter les relations qui dysfonctionnent, les agissements délétères des encadrants et/ou les situations de mal-être des doctorants ? A la question de la détection s'ajoute celle du traitement des signalements repérés mais également celle de la prévention de ces situations pour limiter leurs apparitions.

**Il existe déjà un ensemble de dispositifs** permettant de répondre au moins en partie à ces questions et dont le renforcement peut être envisagé :

### ***Les dispositifs d'alerte et de traitement des harcèlements :***

A ce jour l'UL propose deux dispositifs d'alerte et de traitement :

- le dispositif dédié au harcèlement moral réservé aux personnels (incluant les doctorants),
- le dispositif dédié aux VSS (Violences sexistes et sexuelles) et aux discriminations pour les personnels, les doctorants et les étudiants.

Le site Web de l'UL consacre une page à ces dispositifs et plus largement à la mission égalité – diversité :

<https://www.univ-lorraine.fr/luniversite-de-lorraine/une-universite-engagee/>

Le lien vers la page de ces dispositifs est indiqué sur [la page du site des Comités de Suivi Individuel \(CSI\)](#)

Ces dispositifs sont présentés lors de la rentrée des nouveaux doctorants et dans quelques cas, lors de la rentrée des doctorants pour les laboratoires qui organisent une réunion de rentrée et parfois abordent ce sujet.

### ***Les Ecoles Doctorales (ED) :***

- Les doctorants peuvent être amenés à se confier aux gestionnaires d'ED avec cependant des différences d'une ED à l'autre et entre les doctorants, dont certains sont parfois très éloignés ou distants de l'université, principalement dans les disciplines Lettres, SHS, Eco-droit-gestion.
- Les directeurs d'ED sont saisis quand les problèmes sont émergents ; le CS peut aussi être saisi pour les affaires plus graves selon la procédure décrite dans la charte du doctorat.

### ***Le Comité de Suivi Individuel (CSI) :***

Comme mentionné dans la [Charte du Doctorat](#) téléchargeable sur la page du site du Doctorat [dédiée aux encadrants](#) : « *Un comité de suivi individuel du/de la doctorant(e) veille au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation. Il évalue, dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Il formule des recommandations et transmet un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse. **Il veille notamment à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.*** » Cet outil a notamment été mis en place pour détecter, remédier en amont à des « frictions » ; cependant, le CSI a été accueilli de manière différente d'un laboratoire à l'autre, d'un directeur de thèse à l'autre et une variété de pratiques existe aujourd'hui, probablement d'une efficacité variable pour détecter les cas de harcèlement, et plus globalement de mal-être des doctorants.

En cas de problème la Charte du Doctorat prévoit 3 niveaux de médiation : le laboratoire, l'ED puis l'université/CS.

### ***Les formations :***

- Les doctorants doivent valider durant leur cursus au minimum 30 crédits obtenus en valorisant des activités relatives à la pratique de la recherche ou en suivant des formations spécifiques mais à ce jour aucune d'entre elles ne porte spécifiquement sur les questions de harcèlement.
- [Une formation "encadrer un doctorant"](#) de 2 jours est proposée sur la base du volontariat aux encadrants sans mettre pour le moment le focus sur le harcèlement.
- Une formation des directeurs d'ED avec un focus sur les RPS (Risques psychosociaux) et le harcèlement a été programmée au printemps 2021.

## Actions déjà réalisées dans le cadre de la politique doctorale

Réduction du nombre de doctorants par HDR : Le conseil scientifique de l'université de Lorraine avait voté le 16 avril 2013 un nombre maximum (en équivalent temps plein) de doctorants encadrés par un directeur de thèse (3 en sciences expérimentales et formelles, 7 pour le secteur SJPEG, 10 en Lettres et Sciences humaines). Plus récemment<sup>1</sup>, ce nombre a été revu pour les 3 ED SHS. Il est égal désormais à 8 thèses maximum dirigées à temps plein pour SLTC et HNFB, 7 pour SJPEG, avec un nombre plafonné à 10 thèses maximum en cas de codirection ceci quelle que soit l'ED SHS.

*Nota :*

- *Une étude de la sous- direction des études doctorales menées sur les thèses pour une période de 7 années universitaires entre 2012 et 2019 a montré que les 4730 thèses examinées ont mobilisé quelques 2587 directeurs de thèse différents<sup>2</sup>, soit un rapport moyen d'un peu moins de deux thèses par encadrant en activité sur l'époque considérée. A l'heure actuelle, les directions de thèses multiples sont en nombre marginal.*
- *Diminuer encore le nombre de doctorants par HDR serait une pénalisation pour les directeurs de thèses de l'UL vis à vis de leurs collègues au niveau national lors de leur demande de PEDR.*

## Développement d'une vie doctorante pour faciliter les échanges entre doctorants

Le développement d'actions autour de la vie doctorante à partir de 2019 (*nota : la crise sanitaire a fortement impacté ces actions en 2020 et 2021*), c'est-à-dire d'activités péri-académiques liées aux loisirs mais en relation avec l'université (sport, culture...) a été considéré comme un moyen de faciliter l'intégration des doctorants internationaux primo-arrivants, de combattre l'isolement de certains doctorants, de créer un sentiment collectif et d'appartenance avec le triple objectif d'améliorer les conditions de vie en doctorat, d'amorcer des démarches de réseautage entre doctorants (donc, à terme, docteurs) et de contribuer à l'attractivité du doctorat de l'université de Lorraine. Le travail mené sur ce projet s'est appuyé en 2019 sur un groupe de travail au sein duquel les doctorants ont été conviés, l'implication d'une référente Vie Doctorante au sein de la MDD, les interactions avec d'autres services de l'université (SUAPS, Direction Vie Universitaire et Culture), la mobilisation d'une doctorante sur un contrat étudiant (224h) mais aussi des contacts avec les associations de doctorants. Les actions réalisées en bénéficiant de la CVEC ont été :

- L'organisation d'activités spécifiques par le SUAPS réparties sur l'année 2019, sur les sites Metz et Nancy et avec des thématiques différentes (ski week-end, baptême de plongée ou activités « bien-être » en soirée, la MDD assurant la diffusion de l'information pour les inscriptions),

---

<sup>1</sup> Conseil scientifique du 22 septembre 2020

<sup>2</sup> On peut mettre cet effectif en perspective de celui des enseignants-chercheurs de l'Université de Lorraine qui est sur la base du bilan social 2018 de 2400 enseignants-chercheurs, dont 862 professeurs, 1538 MCF (qui n'ont pas tous une HDR ou une ACT). L'établissement compte aussi 885 personnels hébergés des EPST ou d'autres établissements, dont certains sont habilités à encadrer des thèses. C'est le cas également de quelques IGR de l'établissement.

- La proposition par la direction de la vie universitaire et culture (DVUC) de places de spectacles aux théâtres universitaires en prolongation des réunions de rentrées Doctorat et diffusion des informations sur la vie culturelle à l'université
- L'organisation par la MDD de visites de découverte pour les nouveaux doctorants, trois samedis des villes de Nancy, Metz, et dans les Vosges. Le développement de ces actions, avec la mise en œuvre de nouveaux projets comme un ciné-club « international » a été interrompu par la situation sanitaire et la période de confinement, et de déconfinement progressif, qui est intervenue à compter de mi-mars 2020. Il a été désormais repris cet automne.

L'action de la doctorante recrutée pour participer à l'animation de la Vie Doctorante a permis de développer des actions de Buddy System (Newsletter, réunions) via les réseaux sociaux : un groupe privé Facebook « Doctorants de l'université de Lorraine » créé à l'origine en 2014 par un doctorant et inactif depuis trois ans a été ainsi relancé en 2020 et compte à ce jour près de 1000 membres (+100 % depuis la rentrée 2020). Une page Instagram lui a été adossée. Elle a également organisé des Zoom Meetings sur des sujets demandés par les doctorants eux-mêmes<sup>3</sup> avec une attention particulière à des réunions bilingues, a mis en place des Afterworks virtuels<sup>4</sup>, a initié l'action « Passons Noël ensemble » ou des Géobalades à Nancy avec l'association Par(en)thèse.

Il convient de signaler également la mise à disposition des doctorants, en juillet 2021, d'une salle de travail et d'échange, salle dénommée « ESTHETES » (Espace Thèse en Humanités), qui a été spécialement rénovée sur le campus Lettres à Nancy afin d'accueillir les doctorants plus particulièrement de SHS.

#### Procédure déport de signatures :

Début septembre 2021 pour la rentrée universitaire, la vice-présidente a demandé à la maison du doctorat une vigilance extrême sur les procédures de déport de signature dans le cas d'un directeur de thèse assurant d'autres responsabilités (directeur d'unité, directeur d'école doctorale). Les gestionnaires administratifs ont reçu l'instruction de ne plus accepter les dossiers si les déports ne sont pas réalisés.

---

<sup>3</sup> Sujet des Zoom meetings : Facing the language barrier, Breaking the language Barrier, Rencontre des doctorants en Lettres et SHS, Thesis writing during the confinement, Doing Research in challenging times tec...

<sup>4</sup> Afterwork de rentrée 1, Café des langues, International Picnic, Afterwork de rentrée 2, Afterwork d'intégration Adu'l'Team, English Speaking PhD Students, Afetrwork virtuel, Afterwork Asso Par(en)thèse

### III. Propositions

La synthèse des travaux des 3 GT PHD, les échanges avec les conseils ou collectifs constitués comme le CLED ou encore la rencontre avec la commission d'enquête du CHSCT en lien avec le suicide de la doctorante nous permettent de dégager deux principaux axes de conclusions :

- 1) Des actions spécifiques au déroulé de la thèse
- 2) Des actions spécifiques au harcèlement

#### 1) Actions spécifiques au déroulé de la thèse

Il existe au sein des laboratoires une diversité de pratiques face à la prise en compte du harcèlement, par exemple pour le détecter avec l'usage du CSI ou pour informer, à commencer par le rituel d'une rentrée d'information aux doctorants incluant un rappel des dispositifs existants. Cette disparité invite à la dissémination de bonnes pratiques de prévention du harcèlement déjà à l'œuvre dans certains laboratoires. Cette diversité de pratiques concerne également les ED quant à la façon d'appréhender ces phénomènes. Elle pose aussi la question du maillage ou du réseau de personnes formées à ces questions dans les ED, les laboratoires et des procédures, des outils existants.

Les actions proposées concernent 3 niveaux :

A - Informations des candidats préalablement au commencement de la thèse

#### **Proposition 1 :**

Les directeurs de thèses se doivent d'instaurer un espace de dialogue amont en présentant clairement les conditions matérielles et financières pour le développement de la thèse, le mode de direction de recherche (en autonomie ou plutôt directif pour le doctorant) et d'encadrement (présence soutenue et aide technique dans une structure de sciences expérimentales, naturelles et formelles ou plutôt à distance pour les domaines des sciences humaines et sciences sociales), préciser la fréquence des rencontres entre doctorant et encadrant, l'animation, les modalités et attentes de rédaction de rapports d'étapes.... Une sensibilisation des directeurs de thèse et une information des étudiants sera réalisée durant le second semestre de l'année 2021/2022.

#### **Proposition 2 :**

Actualisation de la charte des thèses précisant les missions / engagements des directeurs de thèse et des doctorants, non limités aux aspects scientifiques. Le texte modifié est actuellement disponible sur le site du doctorat suite à la validation par le CA du 6 juillet 2021.

**Proposition 3 :**

Rendre disponibles des indicateurs factuels relatifs aux directions de thèse d'une école doctorale ou d'une unité de recherche (durée des thèses, % de thèses soutenues comparativement aux doctorats initiés, nombre moyen de doctorants par HDR). La DAJ devra valider la légalité de ce recueil d'informations et de leur diffusion (travail à entreprendre au cours du premier trimestre 2022).

B – Déroulé de la thèse

***Rappel : le comité de Suivi Individuel de Thèse (CSI)***

Comme signalé en introduction, le CSI est un outil extrêmement important pour la détection et la prévention des situations conflictuelles. Le constat des GT PHD et du CLED est que celui-ci est encore mal compris. Il y a une nécessité d'une part d'appropriation de l'outil par la communauté doctorale. D'autre part, il y a eu expression au cours des réunions du GT PHD d'une demande d'évolution pour assurer le fonctionnement des CSI de manière plus indépendante du directeur de thèse.

**Proposition 4 :**

Rappeler la finalité des CSI, aux doctorants, directeurs de thèse et aux membres, et l'exigence de temps d'échange avec le seul doctorant et avec le seul directeur de thèse. (Un message par mail a été transmis à l'ensemble de ces acteurs du doctorat, le 9/11/202 par la maison du doctorat).

**Proposition 5 :**

Donner la possibilité aux doctorants de désigner un membre du CSI (mesure mise en place en juillet 2021 dans les documents du CSI).

**Proposition 6 :**

Donner la possibilité aux doctorants de présenter de manière confidentielle les difficultés et obstacles rencontrés (mesure mis en place en juillet 2021 par l'ajout de l'annexe 3 au CSI – formulaire confidentiel de signalement, à titre d'exemple celui concernant l'école doctorale Biose [http://doctorat.univ-lorraine.fr/sites/default/files/user/etre-doctorant/CSI/Annexe%203\\_%20Formulaire%20confidentiel.docx](http://doctorat.univ-lorraine.fr/sites/default/files/user/etre-doctorant/CSI/Annexe%203_%20Formulaire%20confidentiel.docx) )

**Proposition 7 :**

Animation scientifique au sein des unités de recherche : Si les écoles doctorales lors de leurs journées scientifiques ont mis en place des échanges qui permettent aux doctorants de présenter l'avancement de leurs travaux de thèse, cette pratique semble moins répandue au sein de la totalité des unités de recherche. Les écoles doctorales devront faire de ce point un axe dans leur projet pour le futur quinquennal en poussant une sensibilisation auprès des unités de recherches pour que l'animation scientifique ait lieu.



## C - Les arrêts de thèse

Les arrêts de thèse peuvent avoir différentes origines (problèmes personnels, problèmes relationnels et / ou de harcèlement, démotivation, burn out, erreur d'orientation, inadéquation des compétences avec le travail requis, rythme de travail, etc...).

- **Proposition 8** : renforcer le système de suivi des arrêts des thèses. Le questionnement par la maison du doctorat (gestionnaires des écoles doctorales) des doctorants et en parallèle des directeurs de thèse permettant de connaître la cause des arrêts de thèses sera effectué pour une consolidation du bilan annuel sur le doctorat. La mise en place est programmée au cours de l'année 2022. (nota : à la rentrée 2021, la maison du doctorat sollicite désormais les doctorants pour expliciter les raisons de leur arrêt de thèse).

## 2) Actions spécifiques au harcèlement

Un grand nombre de propositions émises par les GT PHD **dépasse le cadre de l'écosystème de la thèse et concerne plus globalement l'ensemble des personnels et des étudiants et relèvent de la politique EDI** (égalité – diversité – inclusion) de l'établissement. Plusieurs d'entre elles vont dans le sens du [PAE \(Plan d'Action Egalité\) voté par le CA le 1<sup>er</sup> juin 2021](#) ou de la feuille de route de la politique EDI élaborée en COPIL EDI et partagée régulièrement avec le réseau EDI ouvert à tous les personnels intéressés par ces sujets. D'autres propositions sont plus récentes ; elles font parties des réflexions actuelles et/ou ont émergées à l'occasion de ces rencontres dans les GT PHD.

Selon leur degré d'urgence et de maturation, ces propositions sont envisagées à courts terme (courant 2022), à moyen terme (avant 2023) ou à plus long terme.

## A - La sensibilisation et la formation au harcèlement

La formation concerne le contenu et les publics visés mais également le caractère volontaire vs obligatoire. Au sein du GT PHD, le caractère "obligatoire" de ces formations a fait l'objet d'un important débat avant de parvenir à un compromis reposant sur le format du message qui serait rendu obligatoire. En effet, le groupe a reconnu l'intérêt d'affirmer un acte politique fort en rendant obligatoire des formations. Par conséquent, l'obligation de se former peut-être explicitement formulée mais comme le rappelle l'encadré ci-dessous, pour une large partie des personnels en situation de responsabilité censés être concernés par ces formations, cette injonction peut difficilement être suivie de sanction dans le cas où elle ne serait pas respectée.

Rappel :

Les directeurs d'UFR et d'institut sont élus par leur conseil. Une fois élus, ils ne peuvent être démis de leur mandat (sauf sanction disciplinaire). L'élection est donc acquise pour 5 ans.

Pour les écoles d'ingénieur, c'est la ministre qui nomme sur proposition du conseil. Là aussi, la nomination est acquise pour 5 ans.

Il n'est pas possible d'ajouter une condition à ce que prévoit le code de l'éducation.

Pour les laboratoires, il n'y a pas de dispositions législatives (à la différence des composantes de formation). Le directeur est élu (pour les UR) ou nommé (pour les unités partagées avec les EPST) pour la durée du contrat quinquennal conformément aux statuts de l'unité (statuts approuvés par le CA après avis du CT et délibération favorable du conseil d'unité).

Côté ED, le directeur est nommé par le président après avis du CS et du conseil d'ED.

Dans l'hypothèse où l'on souhaiterait introduire une "clause de titularisation dans la fonction", on ne pourrait le faire (si les conseils l'acceptent) que pour une partie de nos composantes, en modifiant les statuts de celles concernées avec leur accord..

Le cadre réglementaire ne permet pas d'interdire l'exercice de certaines fonctions, comme celle de directeur de thèse, si "l'obligation de formation" était retenue et constituait un préalable à l'exercice de ces fonctions. Ceci dit, **l'incitation à suivre ces formations doit aussi être comprise du point de vue du témoin**. En effet, ces actions de formation ont pour objectif de donner des éléments de connaissance des VSS (Violences sexistes et sexuelles) comme le demande le plan VSS d'octobre 2021 sur le site du MESRI<sup>5</sup>, pour aider les personnes qui sont témoins de ces agissements à y faire face. A noter également que le HCERES désigne désormais « la mesure de l'inclusion, de la réduction des discriminations et des stéréotypes, et de la prévention des conflits et du harcèlement » comme un indicateur de l'évaluation des Ecoles Doctorales (indicateur C5 dans référence 8).

L'axe 3 du PAE prévoit deux types d'actions de formation :

- des actions ponctuelles sous la forme de théâtre forum en direction des principaux responsables de l'UL (équipe politique, responsables de composantes et de DO, ...)
- des actions durables recourant à du e-learning

Comme mentionné dans le plan, au 1<sup>er</sup> juin ces actions étaient soumises à la condition d'un financement demandé dans la cadre du Dialogue Stratégique de Gestion avec le MESRI. La somme accordée ne permettra de réaliser qu'un tiers du programme sur cette enveloppe mais la priorité est accordée au développement du e-learning VSS avec une mise en ligne au plus tard en décembre 2021. Des choix et/ou des financements complémentaires permettront de réaliser des actions de théâtre forum et probablement le e-learning EDI, complémentaire à celui sur les VSS dans le courant de l'année 2022.

---

<sup>5</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/une-nouvelle-etape-dans-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-51410>

**Proposition 9 :**

L'ensemble des personnels sera invité à suivre le e-learning VSS avant le 31 août 2022. Une attestation de suivi sera délivrée à l'issue de la séance (45 minutes à 90 minutes selon le profil).

**Proposition 10 :**

L'ensemble des personnels sera invité à suivre le e-learning EDI avant le 31 août 2023. Une attestation de suivi sera délivrée à l'issue de la séance (45 minutes à 90 minutes selon le profil).

**Proposition 11 :**

Les directeurs de thèse seront incités à suivre ces formations à la prévention des Violences Sexistes et Sexuelles, aux harcèlements et aux discriminations (conformément au plan VSS du MESRI et au plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes voté au CA de l'UL le 1<sup>er</sup> juin 2021).

L'exercice des fonctions ci-dessous sera conditionnée au suivi d'une formation afférente à la fonction qui inclura le suivi des e-learning VSS et EDI, sauf dispositions réglementaires contraires :

- pour la 1<sup>ère</sup> co-direction de thèse (candidats à l'ACT), les e-learning seront intégrés dans la formation sur l'accompagnement à l'encadrement de la thèse
- pour les doctorants élus et membres des bureaux d'association (référents)
- pour les référents EDI (gestionnaire d'ED, personnels de labo ou doctorant volontaire pour exercer cette fonction) + formation complémentaire référents cellule EDI
- pour les assistants de prévention

**Proposition 12 :**

Les directeurs d'ED seront invités à poursuivre le cycle de formation qu'ils ont débuté sur les RPS et les VSS

**Proposition 13 :**

Les directeurs de labo seront invités à suivre la formation sur le management des équipes, incluant un focus sur le harcèlement

**Proposition 14 :**

L'ensemble des personnels (incluant les doctorants) sera régulièrement invité à suivre les formations de la rubrique EDI proposées au catalogue de la formation des personnels :

<https://formationdespersonnels.univ-lorraine.fr/thematiques/Egalite%20Diversite%20Inclusion>

**Proposition 15 :**

Les étudiants et les doctorants seront invités à rejoindre l'espace EDI sur Arche actuellement en construction et dont les modules seront progressivement mis en ligne

durant l'année 2022. Les modules constitueront une sensibilisation à la lutte contre les discriminations en lien avec les politiques EDI à l'œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche : égalité femmes – hommes, LGBT+, origine et religion, handicap et autres critères. Une série de 10 courtes vidéos réalisées à l'UL illustreront les enjeux de ces thématiques.

#### B - La communication à propos du harcèlement

En complément des formations, il s'agit de communiquer plus largement sur ces questions et ainsi chercher à sensibiliser l'ensemble de la communauté. Ce type de communication informe les victimes et les témoins potentiels mais agit aussi de façon préventive sur les auteurs potentiels en réaffirmant les normes en vigueur et réduisant ainsi leurs possibilités d'action.

#### **Proposition 16 :**

La direction de la communication et la sous-direction des études doctorales poursuivront leur collaboration en veillant à mettre à disposition de la MDD, des ED et des unités de recherche les informations relatives à la prévention du harcèlement ; ces deux services veilleront également à la mise à jour régulière de l'information à ce sujet sur les sites dédiés. Ils faciliteront la création et la diffusion de supports de communication (flyers, affiches, ...) sur la prévention du harcèlement au sein des unités de recherche.

#### **Proposition 17 :**

Chaque laboratoire doit informer les doctorants et plus largement l'ensemble des membres de l'unité de recherche à la prévention du harcèlement. Pour ce faire, la rentrée universitaire est l'occasion d'informer ou de rappeler l'information à ce sujet (dispositif d'alerte, formations existantes, personnes contact, ...). La direction de la communication et/ou la sous-direction des études doctorales mettront à disposition des laboratoires les supports d'information nécessaires à cette information.

Les laboratoires pourront également s'appuyer sur les cellules EDI (cf. ci-après) présentes sur leur campus pour animer ce moment à la rentrée mais également tout au long de l'année, par exemple en novembre à l'occasion la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, du 25 novembre (Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes), du 6 décembre (Journée nationale de la laïcité), du 8 mars (Journée internationale des Droits des Femmes), du 21 mars (Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale) ou encore du 17 mai (Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie).

C - Les dispositifs d'alerte et de traitement du harcèlement

L'axe 4 du PAE (Plan d'action égalité) voté le 1<sup>er</sup> juin par la CA détaille quatre propositions visant à améliorer les dispositifs d'alerte et de traitement du harcèlement, y compris pour les doctorants et leur écosystème :

- Former la communauté universitaire en matière d'EDI : Renforcer les actions de sensibilisation et repenser les formations proposées : formations ciblées / caractère obligatoire / supports de formation (théâtre forum, e-learning, MOOC, capsules vidéos...). Ces actions ont été précisées ci-dessus à travers les propositions de 8 à 14.
- Améliorer la communication sur les jugements rendus par les commissions et sections disciplinaires avec la création d'un groupe de travail co-animé par la Direction des affaires juridiques et la Direction de la communication ; veiller en particulier à communiquer les conclusions relatives à la situation portée à la connaissance de la cellule harcèlement en direction de la personne et/ou du service qui a pu le solliciter.

Synthèse des échanges des GT PHD conduisant au besoin d'amélioration de la communication sur les jugements :

La communication sur les cas en cours est complexe, en particulier pour les affaires à propos desquelles les émotions ont été largement partagées par la communauté universitaire. Elle dépend de plusieurs facteurs :

- de l'obligation de protéger les victimes mais aussi des personnes mises en cause en particulier tant que les jugements ne sont pas rendus,
- de la situation et des personnes mises en cause dont le statut renvoie à des instances de traitement différentes (président, section disciplinaire, rectorat, ministère, ...) et peut conduire parfois à des délais dépassant les 2 ans avant que la sanction soit prononcée,
- des personnes à qui il s'agit de donner du feed-back sur l'avancement de ces dossiers jusqu'aux conclusions définitives, y compris en terme de sanctions prononcées.

Ces difficultés ne doivent pas conduire au silence. Non seulement l'absence de communication à propos des affaires connues conduit à des sentiments d'impunité et d'injustice mais elle fabrique de façon durable des représentations partagées au sein de la communauté des doctorants et plus largement des personnels selon lesquelles l'UL protégerait les harceleurs.

- Etablir un bilan genré du harcèlement moral au travail et en analyser les éléments
- Améliorer la structuration du "Dispositif interne d'alerte et de traitement des situations harcèlement sexuel et discriminations" opérationnel depuis 2018 :
  - Disposer d'un vivier pour conduire les enquêtes à la place de la psychologue
  - Former le vivier de personnels volontaires
  - Soumettre les situations au GLSH pour suite à donner

- Dissocier le dispositif "HS-Discriminations" en fonction des auteurs présumés (étudiants ou personnels)

En complément du PAE, limité à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels, la feuille de route 2021-2022 de la mission EDI prévoit de renforcer le développement des cellules EDI avec une augmentation du nombre des personnes relais ou référents dans les composantes et/ou sur les campus. Les formations reçues par les membres de ces cellules (personnels, doctorants, étudiants) les préparent à être à la fois des ambassadeurs de l'EDI en sensibilisant au niveau de leur UFR, leur école ou de leur laboratoire (selon la couverture de la cellule EDI) et des sentinelles à l'écoute des premiers signalements de harcèlement.

**Proposition 18 :**

Les unités de recherche devront chercher à se rapprocher d'une cellule EDI présente sur leur campus ou à en créer une le cas échéant et bénéficier ainsi de référents formés à ces questions.

**Proposition 19 :**

L'amélioration du dispositif interne d'alerte et de traitement des situations harcèlement sexuel et discriminations (prévue dans le PAE 2021-2023) sera présentée en 2022 aux conseils.

## ANNEXES

### Membres du GTO PHD

#### Animation :

Clotilde Boulanger -VP stratégie doctorale / Présidente de la section disciplinaire

Pascal Tisserant – VP délégué Egalité-Diversité

#### Directions Opérationnelles :

Françoise Cornat – Directrice de la direction prévention sécurité environnement (16/10)

Marc Dalaut – Sous-directeur en charge des études doctorales

David Dine – Directeur de la Communication

Sandrine Girardelli – Responsable du pôle formation continue (16/10)

Patrick Mangenot – Sous-Directeur accompagnement des personnels

François Peiller – Chargé de communication RSU – DD – EDI

Corinne Schumpf – DGS Déléguée aux relations et conditions de travail

Isaac Tchara – Chargé de projets EDI

#### Collègues possédant une expertise

Elisabeth Charani – Prof d’italien, liste de diffusion EDI-pers (16/10)

Renaud Evrard – MCF en psychologie (16/10)

Charlotte Lacoste – MCF, co-organisatrice AG exceptionnelle du personnel

Didier Maquin – Directeur de l’ED IAEM

Regine Marchand – MDC Mathématique, commission parité de l’institut Elie Cartan Lorraine- membre de la liste EDI-pers.

Maxime Vigier – Doctorant et représentant des doctorants, élu au CLED

Membres du GT1 PHD

Membres GT1 PHD	Fonction	Structure de rattachement
ARAB TEHRANY Elmira	Dir ED, EC, dir thèse	SIReNa
BINET Vanessa	Personnel BIATSS MDD	MDD (expérience ED IAEM et SLTC)
BOULANGER Clotilde	VP Stratégie doctorale, EC, dir Thèse	Université/IJL
Brian Isabelle	Directrice Laboratoire, EC, dir de thèse	CRUHL
CEYTE Hadrien	EC, Dir adj Pôle Scientifique BMS, dir Thèse	DEVAH
CHABROLLE-CERRETINI Anne-Marie	Dir Adjointe ED, EC , dir Thèse	SLTC
CHIPAUX Iris	Doctorante	SLTC/2LPN
DALAUT Marc	responsable MDD	Université/Doctorat
DELCUSE Laura	Doctorante	C2MP/LEM3
EVARD Renaud	EC, dir thèse	INTERPSY
GERARDIN Christine	Dir ED, EC, dir Thèse	SIMPPé
LAINÉ Juliette	Doctorante	C2MP/LPCT
LAPLACE-CHASSARD Anne	BIATSS, référente Pôle Scientifique	SJPEG
LENCOT Gwenola	BIATSS, élue CHSCT	BU collégium DEG
MARINHO Dylan	Doctorant	IAEM/LORIA
MELY Patricia	Enseignante, élue CCP ANT	IUT Metz (Informatique)
RABAN Catherine	BIATSS IGE	2L2S
VAN DRIESSCHE Sarah	Doctorante	SJPEG/BETA
VERDEL Hanna	Doctorante	SLTC/2LPN
VIGIER Maxime	Doctorant	SIReNa/URAFPA



Membres du GT2 PHD

Animation : Sandrine Girardelli (DRH) et Pascal Tisserant (VP ED)  
DALAUT Marc (DRV)  
DAP Stéphanie (CVU)  
FLEURY Béatrice (Ecole Doctorale)  
LEMBEZAT Mathieu (Doctorant)  
MANGENOT Patrick (DRH)  
MELY Patricia (OS : CGT)  
SCHUMPF Corinne (mission EDI)  
TCHARA Isaac (Mission EDI)

Membres du GT3 PHD

Animation : David Diné (Direction de la communication) et Pascal Tisserant (VP ED)  
Jane Laure Bonnemaïson (DAJ)  
Marc Dalaut (DRV)  
Kine Gueye Ngom (doctorante CREM)  
François Peillier (D'com)  
Isaac Tchara (mission EDI)