



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER



Institut de Recherche
pour le Développement
FRANCE

GEAI rapport
«Bien-être» 2023

GEAI rapport du questionnaire

« Bien-être »



2023



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER



Institut de Recherche
pour le Développement
FRANCE

GEAI rapport
«Bien-être» 2023



Présentation

Cher.e. membre de MIVEGEC,

Voici le rapport sur le deuxième questionnaire « Bien-être » de MIVEGEC, mis en place par le GEAI.

Les réponses sont centrées ici sur 2023.

N'hésitez pas à faire nous remonter votre commentaires et/ou suggestions (geai.mivegec@ird.fr). Nous restons à l'écoute.

Merci pour votre participation,

Le GEAI



Table des matières

Pour mieux vous connaître	6
Partie 1. Ambiance de travail pour les étudiants en stage, les doctorants et post doctorants	7
Identification des participants.....	8
Question 1.1 : Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?	8
Question 1.2 : Depuis janvier 2023, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées/dégradées/stabilisées ?	9
Question 1.3 : Pouvez-vous échanger facilement avec votre encadrement sur les difficultés qui impactent votre stage, thèse, post doc ?	10
Question 1.4 : Vous sentez-vous libre de dire non ou de faire des propositions sur des aspects de votre projet de recherche (orientation du sujet, analyses, missions, terrain, congrès...) ?	11
Question 1.5 : Vous sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?	12
Question 1.6 : Vous sentez-vous valorisé.e. dans votre travail ?	13
Question 1.7 : Vous sentez-vous seul.e. dans votre projet ?	14
Partie 2. Comportements déviants	16
Question 2.1 Microagressions (n=104).....	17
Question 2.2. Insultes/Injures (n=104).....	19
Question 2.3. Hostile/Intimidant (n=104)	20
Question 2.4. Menaces/Violences Physiques (n=104).....	21
Question 2.5. Traitements inégalitaires/Discriminations (n=104)	21
Question 2.6. Comportement Sexiste (n=104).....	22
Question 2.7. Propositions Sexuelles	23
Question 2.8. Déjà eu des comportements décrits	23
Partie 3. En Parler	25
Question 3.1 En Parler (n=104).....	26
Partie 4. Témoins	27
Question 4.1 Être témoin (n=104).....	28
Question 4.2 Harcèlement moral à MIVEGEC (n=104)	30
Annexe 1	32
Annexe 1.1. Microagressions.....	32
Annexe 1.2. Insultes/Injures	33
Annexe 1.3. Hostile/Intimidant	34
Annexe 1.4. Menaces/Violences Physiques	35
Annexe 1.5. Traitements inégalitaires/Discriminations	35



Annexe 1.6. Comportement Sexiste	36
Annexe 1.7. Propositions Sexuelles	36
Annexe 2. Comportements généraux	37



Pour mieux vous connaître

104 réponses

(X du personnel MIVEGEC)

- 57.7% Femmes / 41.3% Hommes / 1% Autre
- 27.9% ITA / 26.9% Chercheur.es / 25% PhD / 12.5% CDD / 1.9% d'étudiants en stage / 5.8 % de post doc
- 14.4% avec moins de 1 an d'ancienneté / 27.9% entre 1 et 3 ans d'ancienneté / 57.7% avec plus de 3 ans d'ancienneté
- 30.8% < 30ans / 48.1% 30-50ans / 21.1% > 50ans
- 93 basé.e.s à Montpellier / 11 basé.e.s. à l'étranger

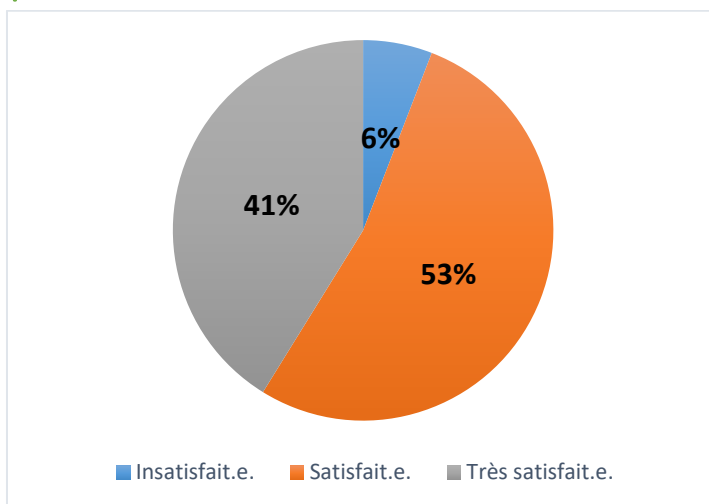


Partie 1. Ambiance de travail pour les étudiants en stage, les doctorants et post doctorants

Identification des participants

Stage de M2	2
1ère année de thèse	7
2e année de thèse	6
3e année de thèse	10
4e année de thèse ou plus	3
Post doctorants	6

Question 1.1 : Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?



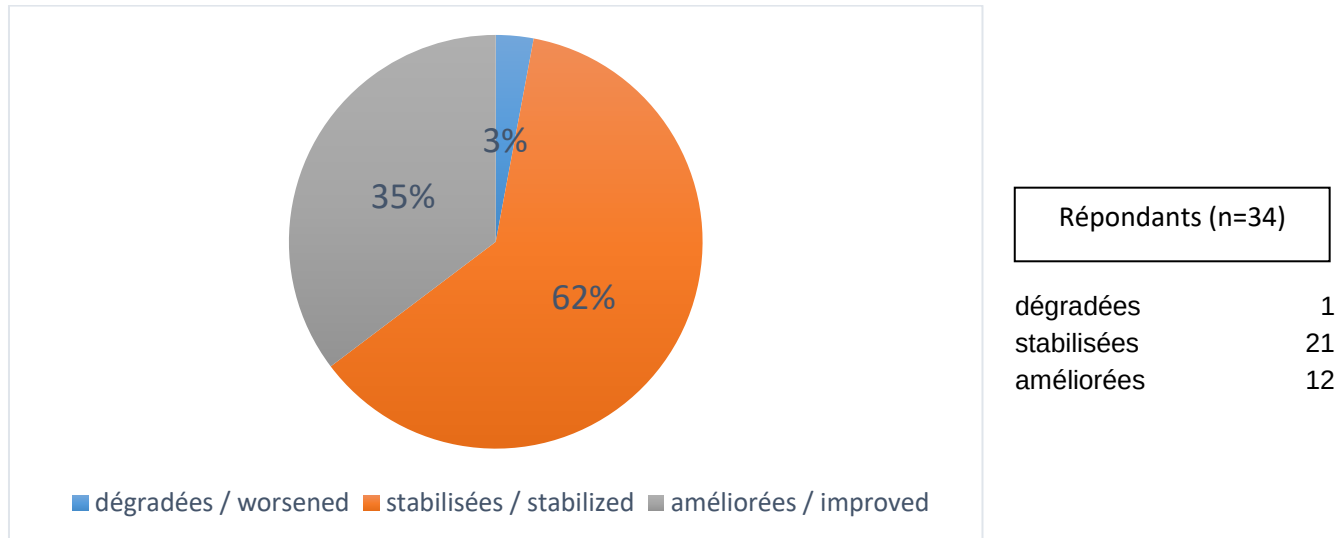
Répondants (n=34)

Insatisfait.e.	2
Satisfait.e.	18
Très satisfait.e.	14

Commentaires

- On manque un peu de place pour pouvoir étudier seul et calmement étant donné le manque de place et la proximité/manque d'isolation phonique dans les bureaux. La bibliothèque est peu accessible et les boxs sont souvent pris.
- Trop de pression pour les bureaux.
- Une salle de pause avec un babyfoot, des fauteuils etc.. serait chouette

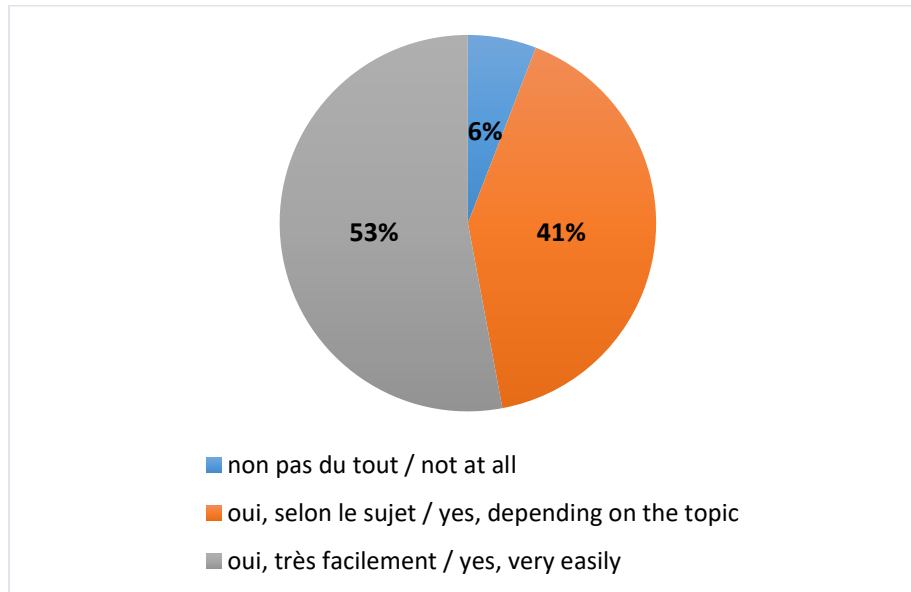
Question 1.2 : Depuis janvier 2023, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées/dégradées/stabilisées ?



Commentaires

- Cette question implique que j'étais là en janvier 2023 mais ce n'est pas le cas.
- Mes conditions de travail au quotidiens sont correctes, mais la précarité due a mon status de contractuelle est parfois une source de stress.
- Students from other institutions receive less money and our rates are not raised to be comparable to others, however we work the same or more. Students from all teams have stable offices, except those from Mivegec, several of us do not have offices

Question 1.3 : Pouvez-vous échanger facilement avec votre encadrement sur les difficultés qui impactent votre stage, thèse, post doc ?



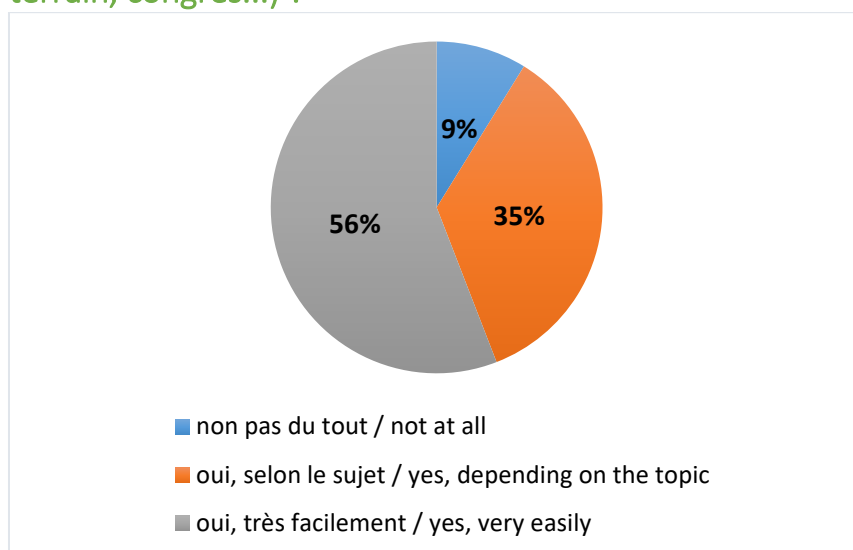
Répondants (n=34)

non pas du tout	2
oui, selon le sujet	14
oui, très facilement	18

Commentaires

- Il s'agit plus d'une peur de ma part de déranger mes encadrants avec mes soucis personnels, qui pourraient influencer mon travail.
- Je suis très satisfaite de ma relation avec l'encadrement. Il est présent sans être trop étouffant. Des points humains sont faits chaque mois et des points scientifiques chaque semaine. Les malentendus/litiges sont assez rapidement réglés.
- J'ai parfois eu des soucis de communication avec mon encadrement venant du fait qu'on arrivait pas à se mettre dans la position de l'autre et qu'il y avait de très grande attente avec de la pression du côté de mon encadrement.
- Le problème vient autant de l'encadrement que de moi. Si la communication n'a pas été bonne au début, il est difficile de briser la glace ensuite et de recréer une bonne dynamique d'échange.

Question 1.4 : Vous sentez-vous libre de dire non ou de faire des propositions sur des aspects de votre projet de recherche (orientation du sujet, analyses, missions, terrain, congrès...) ?



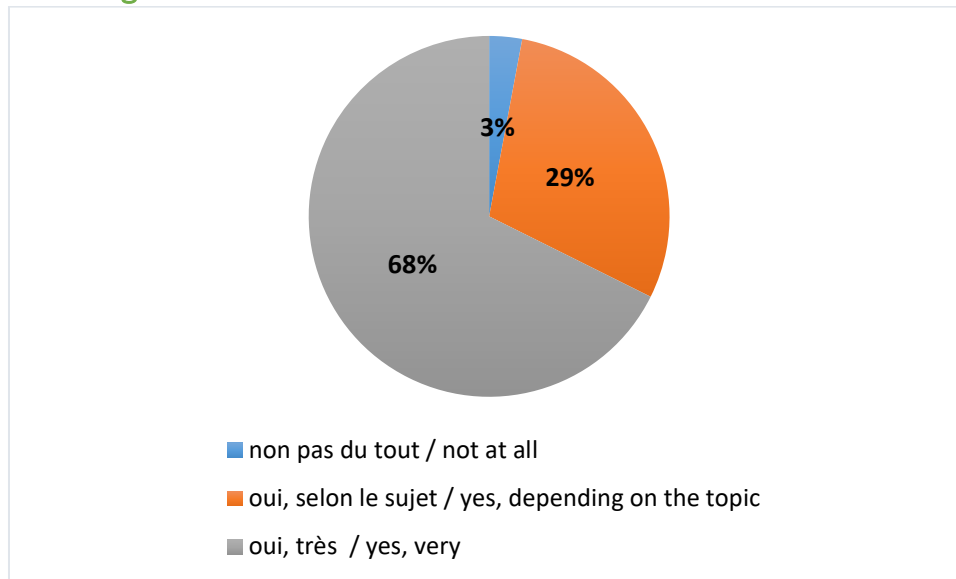
Répondants (n=34)

non pas du tout	3
oui, selon le sujet	12
oui, très facilement	19

Commentaires

- Certains de mes encadrants sont très têtus donc difficiles de dire non à une analyse.
- J'ai souvent l'impression que les erreurs que j'ai pu faire au début décrédibilisent chaque proposition que je fais. Même si je comprend pourquoi, c'est toujours vexant quand on part du principe que vous dites des choses bêtes et que vos initiatives ne sont pas pertinentes.
- Je me sens très libre de faire des propositions sur mon sujet de recherche. J'ai cependant beaucoup de mal à dire non.

Question 1.5 : Vous sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?



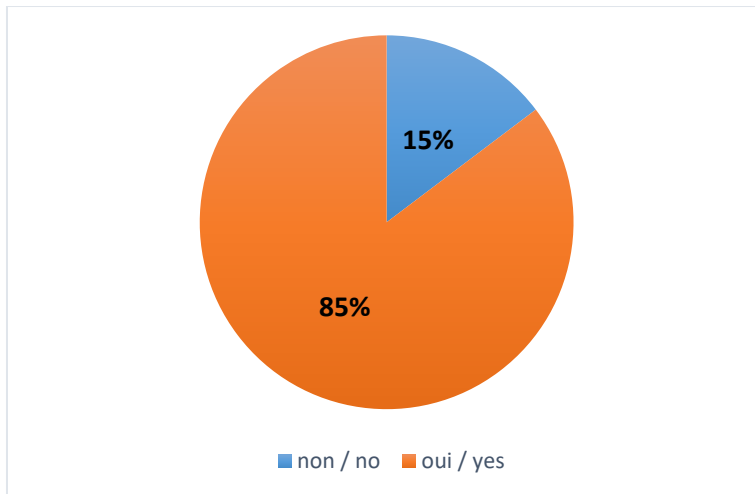
Répondants (n=34)

non pas du tout	1
oui, selon le sujet	10
oui, très	23

Commentaires

- Même si on ne m'a jamais empêché de prendre des congés, je me suis souvent auto censurée car mon encadrement avait un rythme de travail intensif et beaucoup de demande et j'avais l'impression d'être jugée sur ma prise de congés par exemple ou que j'allais accumuler trop de retard. Je ne prenais pas mes congés sereinement.

Question 1.6 : Vous sentez-vous valorisé.e. dans votre travail ?



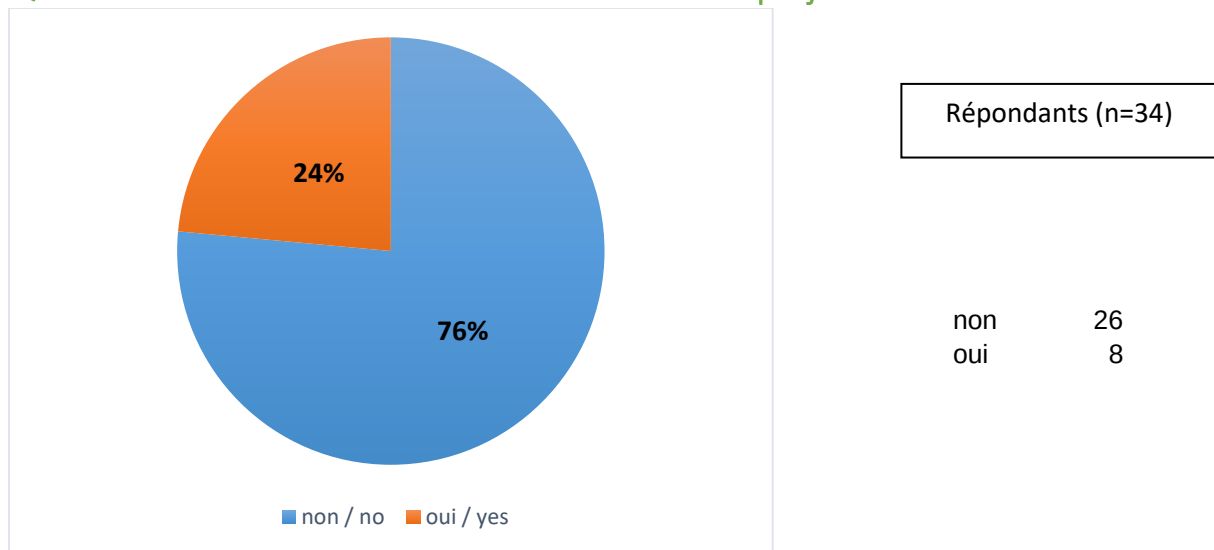
Répondants (n=34)

non	5
oui	29

Commentaires

- Je parle sur 2023 et donc de mon doctorat où j'ai dû attendre ma soutenance de thèse pour prendre pleinement conscience à quel point mon travail avait été apprécié par mon encadrement. Avant cela, il y a eu quelques compliments par ci, par là, mais écrasé par des remarques négatives qui m'ont fait douté jusqu'au bout de ma valeur.
- Do you value our work or our results?
- Je n'ai pas l'impression de faire avancer la sciences et mon projet, plus de défendre les idées d'un chef.
- Ce que je peux faire pour l'instant est du travail non valorisable la plupart du temps, mais quand même chronophage. Ce que j'aimerais/ai besoin de faire/pour les choses valorisables, elles reposent sur des temps d'attente énormes, des ressources réduites et beaucoup beaucoup de chance. C'est difficile de continuer à faire des tâches essentielles mais non-valorisables sans se décourager.
- Peu de retours sur mon travail, pas de compliments.

Question 1.7 : Vous sentez-vous seul.e. dans votre projet ?



Commentaires

- Pareil, en restant sur l'année 2023 et donc ma thèse, je me suis souvent sentie seule car mon sujet n'était pas maîtrisé, ni compris (en terme de durer et exigence des manip surtout) par mon encadrements et donc je ne pouvait pas trop avoir d'appui de ce côté là et nous avons eu parfois de longues périodes sans réunion ou alors en visio (ce que je ne supporte pas très bien depuis la période covid) qui n'ont pas aidé. Mais ceci est aussi de ma faute car je n'ai pas su suffisamment exprimer mes besoins.
- Mon encadrant est peu présent et peu à l'écoute.
- Il n'y a aucun stagiaire/doctorant/post-doc dans l'équipe. Il n'y a que moi et mes superviseurs, mais parfois j'aimerais échangé avec quelqu'un du même domaine mais il n'y en a pas beaucoup à MIVEGEC.
- I am only a PhD student under the supervision of my thesis director. I need to do everything by myself.
- Peu de collaborations intra équipe, seule sur mon sujet de thèse
- Il est compliqué d'avancer à Mivegec, l'unité est un peu grosse. On arrive, on a aucun matériel consommable perso vu que rien n'est commun. Quand on veut faire une expérience, on nous donne facilement 3-4 protocoles différents, dur de s'y retrouver. Enfin, le passage des commandes est très laborieux...
- Je suis en SHS donc littéralement personne autour de moi ne comprend ce que je fais.
- Depuis quelque temps je sens que mon encadrant est occupé par beaucoup de chose donc c'est plus difficile d'échanger avec lui car il a peu de temps et souvent la tête ailleurs. De plus je n'ai plus quelqu'un au sein de l'équipe avec lequel je pourrais échanger sur des problèmes techniques que je rencontre car personne ne partage ce champ d'expertise dans mon entourage. Ces éléments qui ne m'empêchent pas de mener à bien ma thèse me pèsent



parfois mentalement et je ne pense pas que mes encadrants s'en rendent compte.

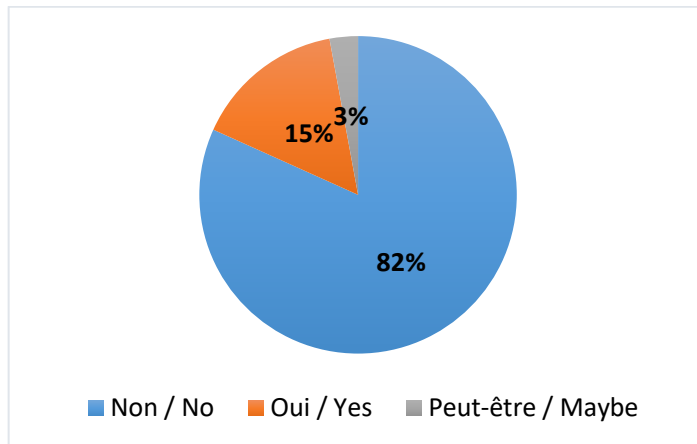
- Le projet de thèse est très long et complexe et trop souvent des tâches imposantes sont confiées à une seule personne.



Partie 2. Comportements déviants

Question 2.1 Microagressions (n=104)

- Depuis janvier 2023, avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes au sein de l'UMR (= microagressions) ?
Voir Annexe 1.1 pour +info.



Peut -Etre + Oui = 19

1 seule fois	6	31.60%
Parfois (2 à 5 fois)	13	68.40%
Souvent (plus de 5 fois)	0	0%

Raisons évoquées (29)

Le fait d'être une femme	17.2 %
Une grossesse, un divorce, une monoparentalité	6.9 %
Le fait d'être un homme	3.4 %
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	3.4 %
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	6.9 %
Votre orientation sexuelle	3.4 %
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	34.5 %
Votre état de santé ou handicap	3.4 %
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	3.4 %
Une autre raison	17.2 %

Par qui (21) ?

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en thèse	1	2	0
CDD	1	0	0
Permanent.e. ITA	0	1	0
Permanent.e. chercheur.e.]	3	2	5
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse°)	1	1	1
Direction de thèse	1	1	0
Hors MIVEGEC	0	0	1



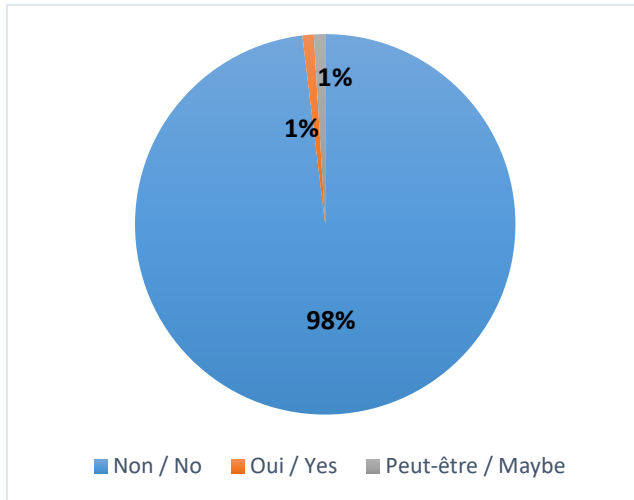
Commentaires

- Jamais eu aucun souci au sein de ESV.
- Je pense qu'il faut s'il vous plaît faire très attention avant d'émettre un jugement ou d'accuser systématiquement un (e) encadrant(e). Ce ou cette personne peut également être sincère.
- Un supérieur à affiché au regard de tous le baromètre des violences, on s'est rendu compte que l'équipe actuelle était dans l'ensemble dans le vert, et que ce n'était pas le cas de toutes les expériences professionnelles de tous les membres de l'équipe dans des précédents postes. C'est revalorisant.
- Une étudiante en thèse a été très sévère et violente avec un collègue sous mes yeux avec peu de fondements mais elle a été très dure avec lui. La position de son collègue a fait qu'il lui a été difficile de répondre.

Question 2.2. Insultes/Injures (n=104)

- Depuis janvier 2023, avez-vous fait l'objet d'insultes/injures (à l'oral ou à l'écrit) ?

Voir Annexe 1.2 pour +info.



Peut -Etre + Oui = 2

1 seule fois	1	50 %
Parfois (2 à 5 fois)	1	50 %
Souvent (plus de 5 fois)	0	0

Raisons évoquées (2)

Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	50 %
Une autre raison / Another reason]	50 %

Par qui (2) ?

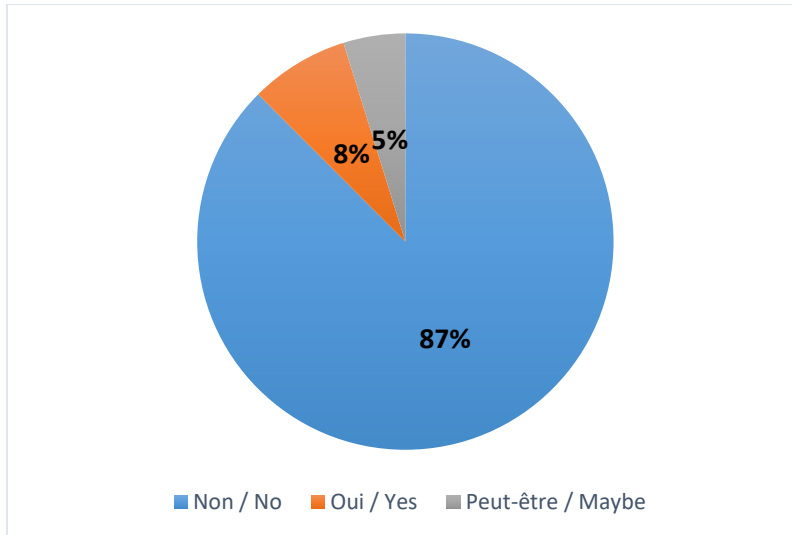
Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Permanent.e. chercheur.e	0	1	0
Hors MIVEGEC	1	0	0

Commentaires

- Je n'ai pas fait l'objet d'insultes/d'injures mais d'humiliation. J'espère qu'aucun(e) collègue n'aura à faire face à cette situation.
- La situation que j'ai décrite comme une microagression pourrait également être considérée comme une insulte. Je ne sais pas quelle catégorie correspond le mieux. L'agression a été commise par courrier électronique.

Question 2.3. Hostile/Intimidant (n=104)

- Depuis janvier 2023, votre environnement de travail ou d'étude s'est-il déjà détérioré au point de devenir parfois hostile ou intimidant, voire humiliant ou harcelant ? Voir Annexe 1.3 pour +info.



Peut -Etre + Oui = 13

1 seule fois	4	30.8%
Parfois (2 à 5 fois)	8	61.5 %
Souvent (plus de 5 fois)	1	7.7 %

Raisons (11)

Le fait d'être une femme	9%
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	27.3%
Votre état de santé ou handicap	9%
Une autre raison	54.5%

Par qui (13) ?

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en thèse]	1	1	1
CDD	1	0	1
Permanent.e. chercheur.e. - enseignant.e. chercheur.e.]	3	0	3
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)]	0	2	1
Direction de thèse]	1	1	0

Commentaires

- Mais les choses se sont grandement amélioré depuis fin 2023
- Je pense que si j'étais un homme, la situation aurait été très différente...

Question 2.4. Menaces/Violences Physiques (n=104)

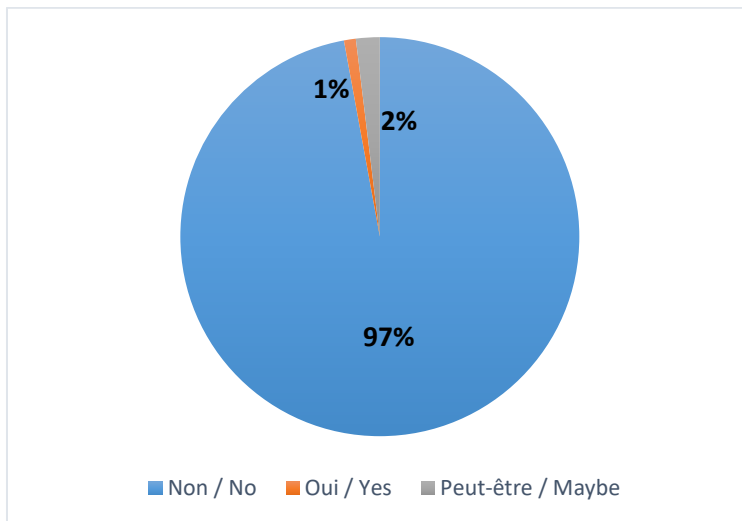
- Depuis janvier 2023, avez-vous fait l'objet de menaces ou de violences physiques ? Voir Annexe 1.4 pour +info.

➔ Aucune violence physique n'a été déclarée.

Question 2.5. Traitements inégalitaires/Discriminations (n=104)

- Depuis janvier 2023, avez-vous fait l'objet de traitements inégalitaires ou de discriminations ayant rendu votre parcours ou vos conditions de travail plus difficiles de la part d'un ou plusieurs individus ?

Voir Annexe 1.5 pour +info.



Peut -Etre + Oui = 3

1 seule fois 3 100 %

Raisons (5)

Le fait d'être une femme	40 %
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	40 %
Votre état de santé ou handicap	20 %

Par qui (3) ?

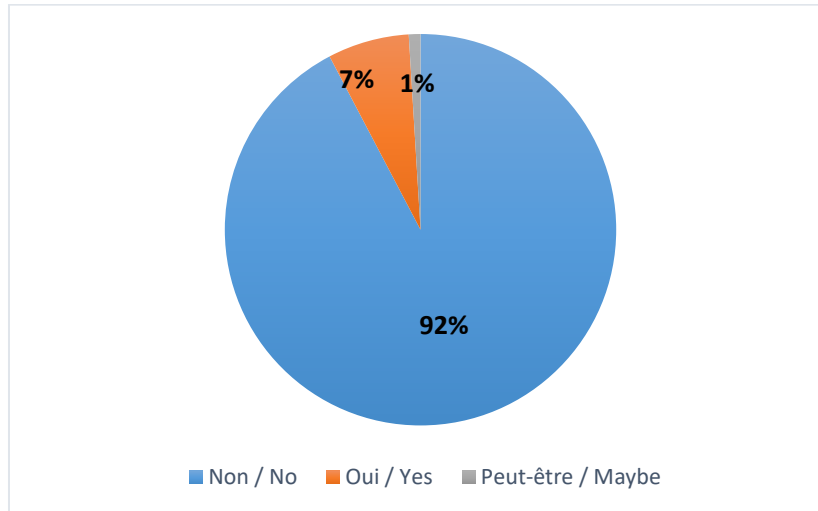
Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Permanent.e. ITA]	0	1	0
Permanent.e. chercheur.e. - enseignant.e. chercheur.e	1	0	0
Hors MIVEGEC	1	0	0

Commentaires

Bien au contraire, grâce à la bienveillance de mes encadrants je suis passée AI.

Question 2.6. Comportement Sexiste (n=104)

- Depuis janvier 2023, avez-vous déjà été confronté.e. à un comportement sexiste ? Voir Annexe 1.6 pour +info.



Peut -Etre + Oui = 8

1 seule fois	3	37.5%
Parfois (2 à 5 fois)	4	50%
Souvent (plus de 5 fois)	1	12.5%

Par qui (14) ?

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en stage	0	0	1
Etudiant.e. en thèse	0	0	1
Permanent.e. ITA	0	0	1
Permanent.e. chercheur.e. - enseignant.e. chercheur.e.	3	1	3
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse) / PI	1	0	1
Hors MIVEGEC	2	0	0

Commentaires

- être appelé mon chérie, contact physique non désiré.
- Mansplaining fréquent

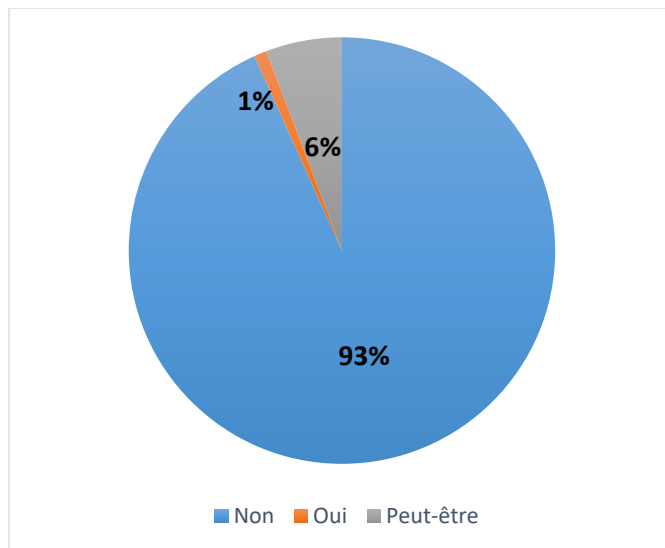
Question 2.7. Propositions Sexuelles

- Depuis janvier 2023, avez-vous fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ou de pressions pour obtenir de vous des faveurs sexuelles ?
Voir Annexe 1.7 pour +info.

➔ Aucune proposition sexuelle n'a été déclarée.

Question 2.8. Déjà eu des comportements décrits

- Avez-vous l'impression d'avoir déjà eu des comportements décrits dans les questions précédentes envers un.e. ou plusieurs de vos collègues ?



Peut -Etre + Oui = 7

1 seule fois	3	42.9%
Moins de 5 fois	4	57.1%

Raisons (15)

Le fait d'être une femme	20 %
Le fait d'être un homme	6.7%
Votre nationalité	6.7%
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	6.7%
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	6.7%
Votre religion réelle ou supposée	6.7%
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	6.7%
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	6.7%
Votre état de santé ou handicap	6.7%
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	13.3%
Une autre raison	13.3%

Envers qui ? (9)

	Envers qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en stage		1	1	1
Etudiant.e. en thèse		0	2	0
CDD		1	0	0
Permanent.e. ITA		1	0	0
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)		1	0	0
Hors MIVEGEC		1	0	0

Commentaires

- Certains encadrants (chef de projet j'entend ou directeurs de thèse...) sont dans le dénis des attitudes qu'ils ont envers leurs étudiants et /ou CDD (et collègues...). Ils ont oubliés que la courtoisie, la politesse et le contrôle de soi reste la règle dans un environnement professionnel. Il y a aussi le soucis des encadrants déconnectés du labo : ils ne se rendent pas compte de la charge de travail qu'ils demandent, ni des risques auxquels ils exposent leurs collaborateurs.
- Je fais très très attention car je sais que ça peut blesser...
- Je trouve ça très bien de poser cette question. J'aimerais beaucoup que vous circuliez les résultats!
- Par soucis d'honnêteté j'ai déjà abordé ces sujets avec des collègues toujours à but humoristique. Ces sujets n'ont été abordé qu'en groupe restreint dans lequel chacun connaît les positions des autres et aucune place et laissée à l'ambiguïté du sérieux de ces discussions. Que en groupe de jeunes. Mais cela reste une situation "ordinaire". Je pense cependant que lorsque cela est fait avec bienveillance et en incluant les personnes concernées, cela permet d'aborder des sujets importants et qui ne doivent pas être tabous. Cela ne doit jamais se faire au détriment de quelqu'un mais avec lui.
- Remarques sexistes il y a un dizaine d'années mais pas après un reproche fait de la part d'un collègue



Partie 3. En Parler



Question 3.1 En Parler (n=104)

- Si vous vous sentez victime de l'un des comportements décrits dans les questions précédentes, êtes-vous prêt.e. à en parler ?

En Parler (n = 104)	Oui
A un.e. autre collègue au sein de l'unité	73.1%
Au groupe GEAI	58.7%
A votre hiérarchie (direction ou DS)	51.9%
J'en ai déjà parlé	10.6%
A une cellule d'écoute des tutelles	26%
Je ne me sens pas prêt.e. à en parler	2.9%
Savez-vous à qui vous adresser pour signaler un problème?	84.6%

Commentaires

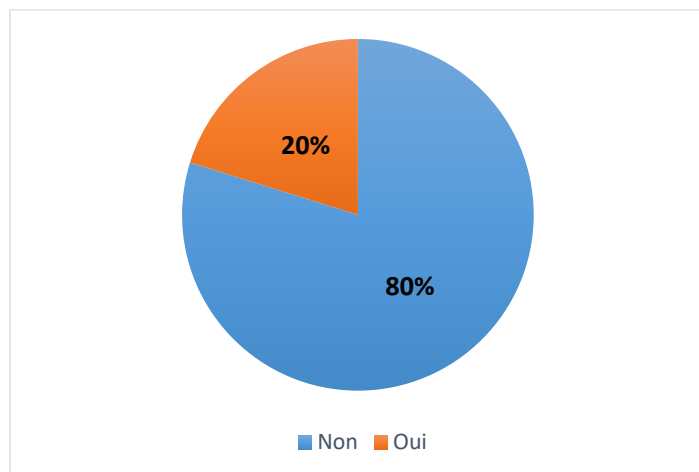
- Il faut de l'indépendance entre les collègues, la hiérarchie et la confidentialité officielle. Pas possible que ce soit par des collègues ou hiérarchie.
- Je vous remercie!



Partie 4. Témoins

Question 4.1 Être témoin (n=104)

- Avez-vous **déjà été témoin** au sein de MIVEGEC d'au moins un des comportements décrits dans les questions précédentes ?



Oui = 21

1 seule fois	4	19%
Parfois (2 à 5 fois)	13	62%
Souvent (plus de 5 fois)	4	19%

Par qui (35)

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en thèse	0	0	1
CDD	0	0	1
Permanent.e. ITA	0	2	3
Permanent.e. chercheur.e./enseignant.e. chercheur.e.	6	1	6
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	2	0	3
Direction de thèse	1	5	3
Hors MIVEGEC	1	0	0

Envers qui (41)

	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en stage	2	2	5
Etudiant.e. en thèse	1	8	4
CDD	2	1	1
Permanent.e. ITA	1	3	2
Permanent.e. chercheur.e./enseignant.e. chercheur.e.	0	6	0
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	1	0	0
Direction de thèse	0	0	1
Hors MIVEGEC	1	0	0

Réactions (21)

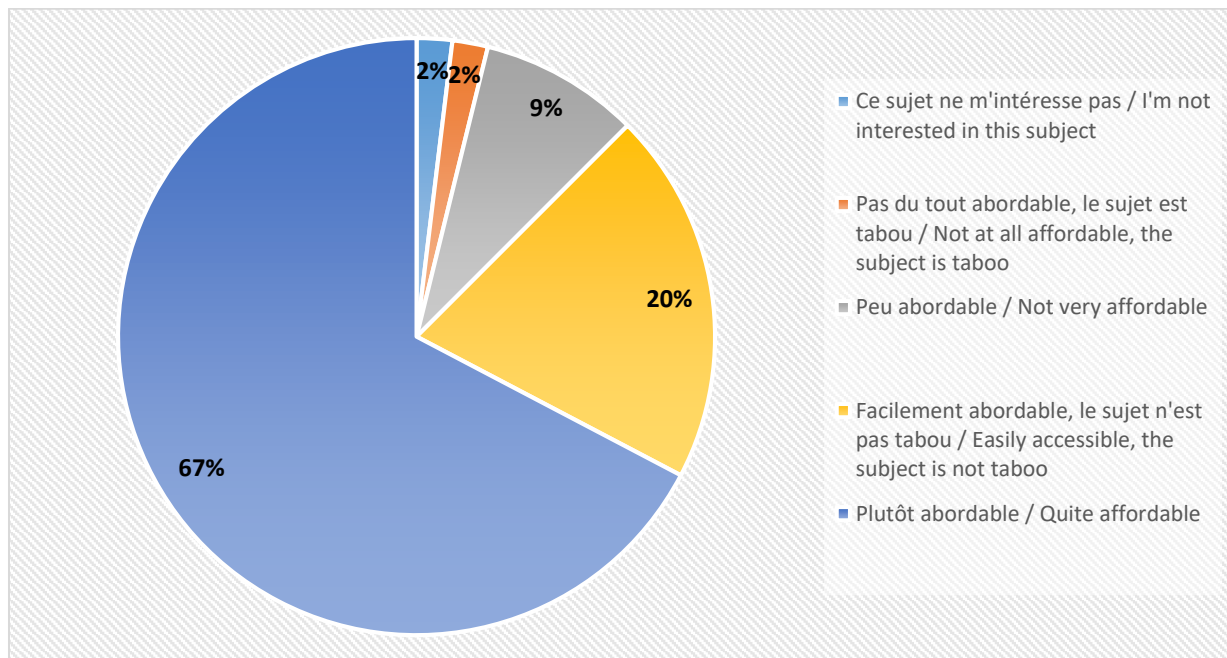
Comment avez vous réagi ?	Oui	Non
Aucune réaction	19%	81%
J'en ai parlé à la victime	71.4%	28.6%
J'en ai parlé à l'agresseur	0	100%
J'en ai parlé à un.e. tierce		
collègue	52.4%	47.6%
Autre	9.5%	0 %

- Commentaires

- Réaction immédiate pour exprimer que l'on ne trouve pas cela normal.
- J'en ai parlé au GEAI
- Ces soucis sont connus et récurrents pour certains encadrants. N'y a-t-il pas un moyen de leur interdire d'accueillir des étudiants?
- Forte pression psychologique et harcèlement moral au sein du DS 5 EDIFICE
- Je me suis renseignée auprès du médecin du travail, de l'assistante sociale mais peu de retour, si ce n'est de se rapprocher d'autres contacts..
- La question précédente ne mentionne pas de durée, or si on coche oui les options ne concernent que l'année 2023. Pas de souci, mais autant préciser dans la question qu'elle ne concerne que cette année.
- La violence verbale, la calomnie, les menaces physiques et l'injonction à la victime de minimisation des violences sans l'engagement de sanction de la part de l'agresseur est abjecte, une défaillance de la direction.
- Pour cette dernière question, je n'ai pris en compte que les 12 derniers mois.

Question 4.2 Harcèlement moral à MIVEGEC (n=104)

- De façon générale au sein de MIVEGEC, vous avez l'impression qu'aujourd'hui, le sujet du harcèlement (moral et sexuel) et des violences est plutôt : (cf annexe 1.8 pour commentaires généraux)



- Commentaires

- abordable mais difficile à le faire comprendre aux harceleurs(euses)
- Ça dépend avec qui : conflits d'intérêt, copinage, etc.
- cela dépend principalement de l'interlocuteur, certains sont très ouverts et d'autres complètement fermés
- Dans mon équipe en tout cas.
- En théorie, on peut en parler facilement, il y a eu une campagne d'information, un outil de signalement à disposition, mais en réalité, quand ça arrive, ça reste très tabou, les gens sont au courant, mais la situation ne change pas. Je sais qu'une étudiante est harcelée moralement, cela a été signalé (oralement au DU), il a discuté avec la directrice de thèse, un co-encadrant (mais dans une autre ville) est maintenant aussi en charge de l'étudiante. Mais par exemple, la semaine dernière, elle était en larme devant lui en visio mais je ne pense pas qu'il en ait parlé à la directrice de thèse, tout le monde se sent très mal à l'aise.
- Facilement abordable, le sujet n'est pas tabou mais... j'ai des doutes sur la volonté de la direction à régler les problèmes qu'il y a eu et qui pourraient se reproduire.
- Je n'ai aucun élément pour répondre à cette question, je ne sais pas comment se sentent les membres de MIVEGEC en général par rapport à cette question, et j'ai déjà répondu à une autre question sur comment je me sens moi par rapport à ça. Donc je ne



me sens pas en mesure de cocher une quelconque des options et le sujet m'intéresse. J'ai coché la première réponse juste parce que je suis obligé d'en cocher une pour pouvoir poursuivre. J'aurais préféré qu'il y ait une option "je n'ai pas d'avis" ou "je ne sais pas".

- Je ne sais pas répondre à cette question
- Je pense que c'est un sujet qui est généralement abordable. Mais je pense que l'atmosphère viciée et malsaine autour de la personne victime concernée (cela ne fait pas référence à une situation ayant eu lieu mais une réflexion "théorique") font qu'elle ne ressentira sûrement pas la même facilité.
- La parole autour du sujet du harcèlement sexuel est en bonne voie de déblocage, comparé aux dernières années. Le harcèlement moral lui est plus tabou et est abordé avec difficultés, notamment entre les relations thésards-encadrants.
- Peu abordable, dans le sens, on en parle au sens large, mais dès qu'il y a une situation de souffrance au travail (ex : une étudiante qui en 2023 a eu un arrêt de travail suite à la pression et micro-agressions de son N+1), ce n'est pas pris à sa juste mesure (minimisation) alors qu'à mon sens, ça devrait être pris dès le début et nous devrions être intransigeant sur les micro-agressions,... qui ne sont pas considérés comme du harcèlement à proprement parler.
- Sous prétexte de GEAI, quand les comportements abusifs et en public ne sont même pas stoppés, ni sanctionnés, il y a un échec cuisant de la direction sur ce problème.



Annexe 1

Annexe 1.1. Microagressions

Le fait d'être une femme	5
Une grossesse,	2
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...)	1
Votre couleur de peau	0
Votre nationalité	0
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	1
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	2
Votre religion réelle ou supposée	0
Votre patronyme	0
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	1
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...)	0
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...)	0
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	10
Votre état de santé ou handicap	1
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	1
Une autre raison	5

- Commentaires : Autres raisons

- Je préfère ne pas me prononcer
- travail et manière de l'effectuer, opinions
- Competition pour la ressource inter DS
- Utilisation du pouvoir dans la hiérarchie
- sur ma façon d'organiser mon travail



Annexe 1.2. Insultes/Injures

Le fait d'être une femme	0
Une grossesse,	0
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...)	0
Votre couleur de peau	0
Votre nationalité	0
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	0
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	1
Votre religion réelle ou supposée	0
Votre patronyme	0
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	0
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...)	0
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...)	0
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	0
Votre état de santé ou handicap	0
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	0
Une autre raison	1

- Commentaires : Autres raisons

- propos mensongers tenus publiquement à mon égard



Annexe 1.3. Hostile/Intimidant

Le fait d'être une femme	1
Une grossesse,	0
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...)	0
Votre couleur de peau	0
Votre nationalité	0
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	0
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	0
Votre religion réelle ou supposée	0
Votre patronyme	0
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	0
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...)	0
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...)	0
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	3
Votre état de santé ou handicap	1
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	0
Une autre raison	6

- **Commentaires** : Autres raisons

- ma façon de travailler mais cela était relatif aux pressions de fin de thèse
- Je préfère ne pas donner des détails
- Situation hostile pour des problématiques de place
- Une supérieure hiérarchique que ne parle de manière respectueuse
- A ces quelques occasions, je parlerais plutôt de mal-être, d'inconfort dans une situation intimidante. Convocation dans le bureau de ma hiérarchie pour devoir rapporter à une tierce personne une conversation entretenue avec ma responsable. Mes propos ont été transformés, pression ressentie de me faire dire ce que je n'avais pas dit. Sentiment de devoir se justifier sans raison. Très désagréable. Cette situation "mis au pied du mur" et interrogé devant d'autres personnes sans préavis arrivent de temps en temps et est mal vécue.
- Les problèmes de manip



Annexe 1.4. Menaces/Violences Physiques

Le fait d'être une femme	0
Une grossesse,	0
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...)	0
Votre couleur de peau	0
Votre nationalité	0
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	0
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	0
Votre religion réelle ou supposée	0
Votre patronyme	0
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	0
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...)	0
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...)	0
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	0
Votre état de santé ou handicap	0
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	0
Une autre raison	0

Annexe 1.5. Traitements inégaux/Discriminations

Le fait d'être une femme	2
Une grossesse,	0
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...)	0
Votre couleur de peau	0
Votre nationalité	0
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	0
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	0
Votre religion réelle ou supposée	0
Votre patronyme	0
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	0
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...)	0
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...)	0
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	2
Votre état de santé ou handicap	1
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	0
Une autre raison	0



Annexe 1.6. Comportement Sexiste

RAS.

Annexe 1.7. Propositions Sexuelles

Le fait d'être une femme	0
Une grossesse,	0
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...)	0
Votre couleur de peau	0
Votre nationalité	0
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	0
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	0
Votre religion réelle ou supposée	0
Votre patronyme	0
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle...)	0
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...)	0
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...)	0
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	0
Votre état de santé ou handicap	0
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	0
Une autre raison	0



Annexe 2. Comportements généraux

- Commentaires

- Bon courage pour analyser tout ça !
- Bon travail ! Merci d'avoir organisé cette enquête
- concernant les missions à l'étranger : Il m'est déjà arrivé à plusieurs reprises d'avoir un regard insistant (voire même des paroles sexistes) de la population locale envers moi. Heureusement qu'il y avait mes collègues (hommes) avec moi!
- Il apparait que des maladresses considérées comme des agressions sont répandues dans tout le labo sans en être discutées avec la personne concernée. Donc au lieu que le différend soit réglé par une simple discussion, la personne est pointée du doigt sans qu'elle puisse prendre conscience du problème et régler le souci. Ce comportement est délétère pour la personne qui s'est sentie agressée (car elle reste méfiante envers la personne et parfois cela est aggravée par le discours de l'entourage non concerné) et pour la personne en cause car elle ne comprend pas l'attitude ni de la personne qui s'est sentie agressée ni de certaines personnes en dehors de son entourage directe vis à vis d'elle. La première chose à proposer, il me semble, est de discuter entre personnes responsables pour exprimer les ressentis de chacun, cela règle souvent beaucoup de choses et empêche les situations d'empirer.
- Je n'ai commencé mon poste qu'en novembre 2023, je ne suis pas sûre que mes réponses soient très utiles.
- Les personnes qui subissent des malveillances ont dans la plupart des cas la non-volonté de le déclarer, par peur des suites. Souvent les "temporaires" préfèrent prendre sur eux et attendent de partir sans faire de vague. Pour les titulaires, même finalité, mais pas pour la même raison (Si plainte officielle : jugement des collègues, honte, représailles, effet sur la carrière...?).
- Je trouve que l'ambiance en générale est bienveillante et plutôt saine. Mais je trouve aussi qu'une grande partie de sexisme/racisme/homophobie ordinaire est largement encore présente. Des réflexions sur la tenue d'un homme qui ne suis pas les "standards" vestimentaires ou de maquillage ou sur le caractère de collègues femmes (chercheuses renommées comme stagiaire) sont monnaies courantes. Ce qui est énervant est que cela se passe toujours en petit comité et les personnes qui se le permettent ne semblent pas se rendre compte de leur retard en terme d'ouverture et de respect. Aussi souvent cela permet de légitimer la position de "l'agresseur" dans des conflits.
- Merci à toute l'équipe du GEAI pour votre travail ! Cela permet de se sentir en confiance au sein du laboratoire.
- Merci beaucoup au GEAI pour leur temps et leur implication. Vous faites vraiment avancer les choses à pas de géant.
- Merci pour ce questionnaire et le travail que vous faites !!!! Courage ! ;-)



- MERCI, ça m'a fait du bien de l'écrire.
- Petit commentaire sur la forme: la première question demande le genre, qui en français est homme/femme, ok, mais en anglais vous avez mis female/male, ce qui rapporte énormément au sexe biologique (comme si on mettait "femelle" au lieu de femme) et non au genre, et je pense que certaines personnes pourraient être un peu embêtées par ça.