



**HAL**  
open science

## Enquête nationale sur les discriminations à l'université. Analyses et résultats de l'étude pilote

Abdellali Hajjat, Fabrice Dhume, Marguerite Cognet, Cécile Rodrigues,  
Géraldine Bozec, Romane Blassel, Christelle Hamel, Pierre-Olivier Weiss,  
Tana Bao, Hanane Karimi, et al.

### ► To cite this version:

Abdellali Hajjat, Fabrice Dhume, Marguerite Cognet, Cécile Rodrigues, Géraldine Bozec, et al.. Enquête nationale sur les discriminations à l'université. Analyses et résultats de l'étude pilote. 2022. hal-03731238

**HAL Id: hal-03731238**

**<https://hal.science/hal-03731238v1>**

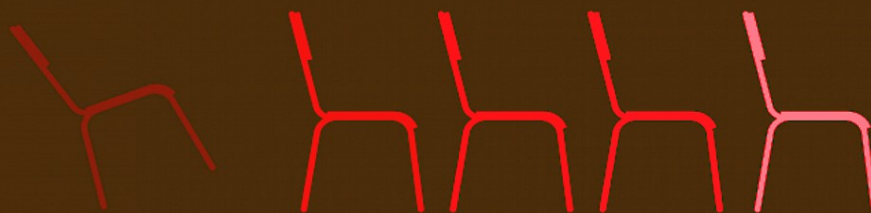
Preprint submitted on 20 Jul 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**ACADISCRI**

**Enquête sur les discriminations dans  
l'enseignement supérieur et la recherche**



**Document de travail ACADISCRI n°1**

**Enquête nationale sur les discriminations à l'université  
Analyses et résultats de l'étude pilote**

**Janvier 2022**

Abdellali Hajjat  
Fabrice Dhume  
Marguerite Cognet  
Cécile Rodrigues  
Géraldine Bozec  
Romane Blassel  
Christelle Hamel  
Pierre-Olivier Weiss  
Tana Bao  
Hanane Karimi  
Camille Gillet  
Lucie Longuet

Ce document de travail s'inscrit dans une série de textes résultant de l'exploitation de l'enquête « **ACADISCRI. Enquête sur les inégalités de traitement, les conditions d'étude et de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche** ». Il s'agit d'une version de travail qui n'est pas destinée à être publiée en l'état sans accord de l'équipe coordonnant le projet.

## **Le projet ACADISCRI**

Le projet ACADISCRI, centré sur les expériences des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) a commencé fin 2018 et est encore en cours de réalisation à la date du présent rapport. Né de plusieurs enquêtes exploratoires menées entre 2015 et 2018 dans les universités de Paris Diderot et Paris Nanterre, le projet ACADISCRI se veut d'envergure nationale, avec la mise en œuvre d'une vaste étude de victimation dans les établissements universitaires et de recherche sur le territoire hexagonal et les outre-mers. Mixant les méthodes, il articule une enquête par questionnaire à l'échelle des établissements (premier volet) à des post-enquêtes d'approfondissement par entretiens auprès de volontaires (second volet). Le questionnaire, diffusé en ligne auprès de l'ensemble des personnels et des étudiant·e·s, dans différents types d'établissements, enregistre la gamme des situations discriminatoires vécues par les personnes, allant des micro-agressions aux formes les plus violentes. Outre les critères de sexe, d'orientation sexuelle et des origines (ou du statut ethnoracial) supposés, l'outil explore ce qui a trait aux discriminations en raison de la classe sociale, des états de santé et du handicap ou encore des opinions politiques et de l'engagement syndical. En fin de questionnaire, les répondant·e·s sont invité·e·s à laisser leurs coordonnées pour être recontacté·e·s en vue de la réalisation d'un entretien semi-directif sur un des sujets abordés dans le questionnaire. Les entretiens visent à remettre en contexte l'expérience étudiante ou professionnelle, enrichir l'interprétation des résultats statistiques ou explorer des points qu'elles laissent aveugles.

Cette approche mixte vise ainsi autant à produire des connaissances scientifiques nouvelles sur ces questions qu'à aider les établissements de l'ESR à concevoir leur plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et discriminations.

## **L'équipe de recherche ACADISCRI et son champ d'expertise**

L'enquête ACADISCRI a été initiée par des scientifiques spécialisés dans l'étude des discriminations, en particulier du sexisme et du racisme, à partir d'enquêtes exploratoires conduites dans leurs établissements au cours des années 2014-18 : Marguerite COGNET (MCF, Université de Paris Cité, URMIS), Fabrice DHUME (Chercheur à CRISIS, précédemment MCF associé à l'Université Paris Diderot), et Abdellali HAJJAT (MCF, ULB-GERME / Université Paris Nanterre, ISP). Ce travail a débouché sur le [colloque "Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université"](#), organisé à l'Université Paris Diderot, les 27-29 septembre 2018 — avec Romane BLASSEL (URMIS, Université Côte d'Azur), Géraldine BOZEC (URMIS, Université Côte

d'Azur), Marguerite COGNET, Fabrice DHUME, Abdellali HAJJAT, Pierre-Olivier WEISS (LAMES, Université d'Aix-Marseille), soutenu par le Défenseur des Droits et l'Université Paris Diderot.

L'équipe s'est progressivement étoffée par des spécialistes des violences sexuelles et sexistes – Christelle HAMEL (CR, CNRS-INED, URMIS) –, du racisme et de l'islamophobie – Hanane KARIMI (MCF, Université de Strasbourg, LinCS). L'équipe ACADISCRI complète ses compétences avec une ingénieure statistique – Cécile RODRIGUES (IE, CNRS, CERAPS) –, et une démographe spécialisée sur les conditions de vie et d'études des étudiant·e·s étranger·e·s — Tana BAO (postdoctorante ACADISCRI, URMIS, Université Côte d'Azur). En cours de projet, plusieurs doctorantes travaillant sur les missions égalité mises en œuvre dans les établissements universitaires et leur renforcement depuis 2018 par les cellules d'écoute, sont venues compléter l'équipe, dont Camille GILLET (GEMASS, Sorbonne Université) et Lucie LONGUET (Université de Côte d'Azur, ERMES).

L'équipe a bénéficié, pour la traduction du questionnaire en anglais, de l'aide de Christy L. Pichichero (Associate Professor of History and French at George Mason University, USA).

## **Le consortium du projet ACADISCRI**

L'établissement universitaire de Paris Nanterre, qui a soutenu le projet ACADISCRI depuis son initiation, est devenu à ce titre l'établissement promoteur de l'accord consortium signé le 6 aout 2020 avec l'université Nice Cote d'Azur et la coopérative de recherche CRISIS.

## **Le comité scientifique**

L'équipe de coordination du projet s'est assuré de l'expertise d'un comité de pair·e·s reconnu·e·s comme scientifiques sur toutes les questions afférentes au projet :

Emmanuel DIDIER, chercheur au CMH-CNRS/EHESS

Claude-Olivier DORON, enseignant-chercheur à l'Université Paris, SPHERE

Olga L. GONZALEZ, chercheure associée à l'URMIS

Isabelle HIDAIR-KRIVSKY, enseignante-chercheure à l'Université de Guyane, MINEA

Silyane LARCHER, chargée de recherche au CNRS, associée à l'IIAC (EHESS)

Sophie POCHIC, chercheure au CMH-CNRS/EHESS

Jean-Luc PRIMON, enseignant-chercheur à l'Université Côte d'Azur, URMIS

Geneviève ZOÏA, enseignante-chercheure à l'Université de Montpellier, CEPPEL

## **Le Règlement général à la protection des données personnelles (RGPD)**

L'analyse d'impact sur la protection des données personnelles du projet ACADISCRI a été validée par le Président de l'Université Paris Nanterre, promoteur du consortium, après avis favorable du

Délégué à la protection des données personnelles, qui dispose d'une délégation de la CNIL pour faire respecter la législation sur la protection des données personnelles, ainsi que du Responsable de la sécurité des systèmes d'information de l'Université Paris Nanterre. Elle a également obtenu l'avis favorable n°20-693 du comité d'évaluation éthique de l'INSERM le 12 mai 2020.

## **Les financeurs du projet ACADISCRI**

Le projet a bénéficié, à ce jour, du soutien financier : du Défenseur des droits, de l'Institut convergence migrations (ICM), de l'Institut national de la jeunesse et des sports (INJEP), des laboratoires URMIS (Unité de recherche Migrations et sociétés) et MINEA (Unité de recherche Migration, interculturalité et éducation en Amazonie).

Pour plus d'information : <https://acadiscri.parisnanterre.fr/>

Pour citer ce rapport :

Hajjat A. & l'équipe ACADISCRI (Janvier 2022). *Enquête nationale sur les discriminations à l'université. Analyses et résultats de l'étude pilote*. Document de travail ACADISCRI n° 1, Consortium CRIS-UPN-UCA, 83 pages.

## Table des matières

Introduction.....	6
1) Présentation générale de l'enquête ACADISCRI.....	7
1.1) La construction de l'enquête quantitative.....	8
1.2) Cadre juridique et éthique de l'enquête et sécurisation des données.....	9
1.3) Lancement et conditions de l'enquête pilote.....	10
2) Bilan de la collecte.....	12
2.1) Niveau de participation et relances.....	12
2.2) L'effet des relances sur la participation.....	13
2.3) Les abandons en cours de remplissage.....	16
2.4) Une enquête pour comprendre les abandons en cours de remplissage du questionnaire.....	21
2.5) Résultats de la mini-enquête.....	23
2.6) Récapitulatif des motifs principaux.....	24
2.7) Les bénéfices de l'enquête pilote pour le projet ACADISCRI.....	27
3) Principaux résultats de l'enquête ACADISCRI à l'Université Pilote.....	29
3.1) Déclarations de traitements inégalitaires.....	33
3.1.1) Ensemble des personnels et des étudiant·e·s.....	34
3.1.2) Étudiant·e·s.....	36
3.1.3) Personnels.....	39
3.2) Fréquences des situations (sexisme, racisme, LGBTphobies).....	42
3.3) Description des situations vécues les plus marquantes.....	44
3.3.1) Intersectionnalité.....	45
3.3.2) Lieux où les faits se sont produits.....	46
3.3.3) Auteur·rice·s, victimes et témoins.....	48
3.3.4) Réactions des victimes et suites données.....	52
3.4) Recours institutionnels.....	58
3.5) Témoins des traitements inégalitaires.....	63
Annexes.....	67

## Introduction

Mise en œuvre dans le cadre d'un partenariat entre l'Université Paris Nanterre (UPN), l'Université Côte d'Azur (UCA) et la coopérative de recherche CRISIS, l'enquête nationale « ACADISCRI » porte sur l'expérience des discriminations et inégalités de traitement des étudiant·e·s et des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle prend en compte plusieurs rapports sociaux — le sexe, l'ethnicité (incluant la religion), l'orientation sexuelle — ainsi que la possibilité de déclarer les expériences relatives à d'autres motifs de discrimination (classe sociale, handicap, santé, opinions politiques et activités syndicales).

L'enquête est conduite en trois temps. D'abord, une enquête pilote a été menée au sein d'une Université Pilote. Celle-ci a permis de conforter l'organisation, la méthodologie et l'analyse de l'enquête nationale. Ensuite, une première « vague » de collecte au sein des établissements de l'ESR (*a priori* une dizaine), permettant de mettre à l'épreuve la montée en charge de l'enquête puis, une seconde « vague » d'établissements enquêtés, calquée sur la même temporalité de collecte que la vague précédente. Dans chaque établissement concerné, l'enquête doit se dérouler en deux phases successives : quantitative puis qualitative. Le premier volet est constitué d'un questionnaire en ligne diffusé auprès de l'ensemble des personnels (dans leur diversité de statuts) et des étudiant·e·s (des différents niveaux, de la licence au doctorat) dans les établissements universitaires et de recherche acceptant de s'y engager. Le second volet est constitué d'entretiens qualitatifs semi-directifs avec les personnes qui en ont accepté le principe lors du remplissage du questionnaire, afin de remettre en contexte l'expérience étudiante et/ou professionnelle, et de mieux saisir l'articulation des rapports sociaux dans l'espace académique.

Le protocole d'enquête respecte le Règlement général de la protection des données dans la mesure où il a fait l'objet d'un contrôle de la Déléguée à la protection des données personnelles et du service juridique de l'UPN, qui dispose d'une délégation de la CNIL pour faire respecter la législation sur la protection des données personnelles. Il a obtenu l'avis favorable n°20-693 du comité d'éthique de l'INSERM le 12 mai 2020. L'enquête bénéficie du soutien et d'un financement du Défenseur des droits (convention n°2019-01), de l'Institut Convergences Migrations (ICM) et de l'Institut national pour la jeunesse et l'éducation populaire (INJEP).

Ce rapport final est composée de trois parties. Après une présentation générale de l'enquête (1), nous réalisons un bilan de la collecte à l'Université Pilote (2) et présentons les principaux résultats de l'enquête pilote (3).

## 1) Présentation générale de l'enquête ACADISCR

Comme tout espace social, le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) est structuré par des inégalités qui concernent tant les étudiant·e·s que les personnels (enseignants·e·s-chercheur·e·s, administratifs et techniques). Elles apparaissent non seulement dans les conditions d'accès à l'ESR mais aussi dans les conditions d'études et/ou de carrière en son sein, en fonction des caractéristiques sociales des individus (classe, genre, ethnicité, capital culturel, etc.) et du fonctionnement structurel des établissements. Conscients de ces inégalités, des universitaires ont créé en 2011 la Conférence permanente des chargés de mission Egalité et Diversité (CPED) et le Parlement a voté, le 22 juillet 2013, une loi instaurant dans chaque établissement un « référent égalité », ouvrant la voie à la mise en œuvre d'une politique nationale de lutte contre les inégalités, pilotée par le Département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations du ministère de l'ESR.

C'est dans ce contexte qu'est né le projet ACADISCR, première enquête nationale sur les inégalités dans le monde académique français. Il a pour objectif de mesurer les différentes formes d'inégalité de traitement auxquels les étudiant·e·s et les personnels peuvent être confrontés (micro-agressions, injures, harcèlement, violences et discriminations). Il repose sur l'hypothèse générale que l'expérience des inégalités varie selon les disciplines académiques, les statuts, les degrés de précarité, les caractéristiques sociales des personnes concernées, le niveau d'études, les rapports hiérarchiques et les types d'établissements. Il examine les différents rapports sociaux au fondement des inégalités – classisme, sexisme, racisme, LGBT-phobies, validisme – , et leurs imbrications éventuelles.

Les inégalités sociales dans l'ESR constituent un domaine particulièrement bien étudié par les sciences sociales françaises. De nombreux travaux ont mis en lumière les facteurs (dé)favorables à l'accès à l'université, les effets inégalitaires des pratiques de sélection ou les conditions de la réussite des étudiant·e·s, notamment issu·e·s des classes populaires. Dans une moindre mesure, les inégalités de genre ont été analysées pour les étudiant·e·s et les personnels académiques – souvent à l'exclusion des personnels administratifs et techniques – en se focalisant sur la division sexuelle du travail, les carrières professionnelles différenciées ou le harcèlement sexuel, mais aussi sur les logiques de déni ou de dénégation des inégalités sexuelles par les institutions universitaires. Même s'il existe des études sur les inégalités sexistes, il manque des analyses portant sur les faits sexistes eux-mêmes, leur spatialisation, l'enjeu du recours aux institutions pour les dénoncer, le ressenti des discriminations sexistes, etc.

Par ailleurs, la question des inégalités ethno-raciales dans le champ académique constitue un champ d'études peu exploré en France, contrairement à d'autres pays occidentaux. Quelques données quantitatives existent dans l'enquête *Conditions de vie des étudiants* de l'Observatoire national de la vie étudiante, des enquêtes locales et des travaux sur l'impact négatif du prénom



arabe ou musulman dans l'orientation et la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. Certaines enquêtes qualitatives ont porté sur les discriminations subies par les étudiants étrangers tandis que d'autres ont traité la question de l'expérience quotidienne du racisme dans le champ académique, concernant les étudiant·e·s minoritaires ou plus rarement les enseignant·e·s-chercheurs·ses. On peut dresser un constat analogue concernant l'homophobie ou la transphobie : rares sont les travaux de recherche permettant de quantifier les discriminations homo-trans-phobes dans le monde académique.

L'originalité de l'enquête ACADISCRi est ainsi de prendre en compte les trois grands registres d'inégalités, liés au genre, à l'ethnicité et à l'orientation sexuelle, mais aussi de permettre d'enregistrer des inégalités à raison d'autres motifs (classe sociale, handicap, santé, opinions politiques, appartenance syndicale...). Il innove en s'intéressant aux différentes formes prises par les inégalités (micro-agression, injures, etc.), à leur localisation sur le campus (salles, bibliothèque, etc.) ou hors campus (stages, week-end d'intégration, etc.), aux caractéristiques sociales des discriminants, aux réactions des victimes face aux inégalités (dont le recours aux institutions), etc. Ce projet a également la particularité de s'intéresser à divers types d'établissements (universités, écoles), et à divers contextes géographiques, permettant une comparaison interrégionale des formes d'inégalités de traitement et des mesures prises ans l'ESR français, en métropole et dans les outremer. Ces connaissances permettront de soutenir la lutte contre les discriminations dans l'ESR, en recueillant des faits qui ne parviennent pas toujours aux référents égalité.

### **1.1) La construction de l'enquête quantitative**

L'équipe de coordination du projet ACADISCRi s'est constituée à la suite du colloque *Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université*, organisé à l'Université Paris Diderot du 27 au 29 septembre 2018<sup>1</sup>. Mais il a été décidé d'élargir la problématique à d'autres formes d'inégalités, notamment liées au genre et à l'orientation sexuelle, tout en prenant en compte d'autres critères de discrimination (classe sociale, handicap, santé, opinions politiques et activités syndicales). Pour élaborer le questionnaire, le bloc « sexe » a été construit en premier, servant de matrice à adapter pour les blocs d'enquête consacrés aux autres rapports sociaux.

L'architecture du questionnaire repose sur le principe de plusieurs grands blocs, par critère principal de discrimination (genre, ethnicité, LGBT). Chaque bloc reprend la même structure, avec un module par type d'inégalité de traitement vécue (micro-agressions ; injure, insultes ou moqueries ; harcèlement ; menaces et violences ; discriminations), puis au sein de chaque module la déclinaison des fréquences, types, auteurs, espaces, témoins, et réactions vis-à-vis de ces situations. Un quatrième bloc permet de déclarer les expériences d'injure, de violence et de

<sup>1</sup> <https://racismeeecole.sciencesconf.org/>

discrimination relatives à d'autres motifs de discrimination (classe, santé, handicap, appartenance politique et syndicale, etc.). Ces grands blocs sont suivis d'un module sur les incidences de l'expérience de traitements inégalitaires sur les personnes (psychologiques ou personnelles, sur le parcours professionnel ou d'étude), d'un autre sur les recours aux dispositifs d'aide, ainsi que d'un module sur l'expérience en tant que témoin d'inégalités de traitement. L'ensemble est encadré :

- en amont par une page d'information sur l'enquête et un formulaire de consentement, puis un bloc de questions constituant une première série de données personnelles (âge, sexe, niveau d'études et de qualification ; statut dans l'établissement) et enfin des questions sur le type d'expériences vécues, servant de filtre pour l'activation ou non des blocs/critères.
- en aval, d'une seconde série de questions relatives à des données personnelles (études, carrière, famille, dimensions personnelles), d'une information sur les dispositifs de recours possibles, et enfin d'un formulaire permettant aux enquêté·e·s de laisser leurs coordonnées s'ils et elles acceptent de participer à la phase qualitative de l'enquête.

Une première version du questionnaire a été mise en ligne le 31 mai 2019 et testée par l'équipe de coordination ainsi que des étudiant·e·s du master Migrations et relations interethniques (URMIS/université Paris Diderot). Après plusieurs séries de corrections, tests et modifications, une version (V7) du questionnaire a fait l'objet d'un test auprès de 81 personnels et étudiant·e·s en octobre 2019 (au sein des universités de Paris Nanterre, Nice, Montpellier, INALCO, entre autres), pour les derniers ajustements avant l'enquête pilote.

## **1.2) Cadre juridique et éthique de l'enquête et sécurisation des données**

Le volontariat manifesté par l'une des universités a permis d'envisager le principe d'une enquête pilote au sein de cet établissement. Au regard de l'ampleur progressivement prise par le projet, au fur et à mesure de l'engagement de nouveaux établissements, cette étape s'est en effet avérée impérative. Elle s'est également avérée cruciale dans la construction du protocole juridique et éthique de l'enquête. À partir du mois d'avril 2019, l'équipe de coordination nationale a travaillé sur la procédure de sécurisation des données, avec l'aide en particulier de la Déléguée à la protection des données (DPO) de l'Université Paris Nanterre, Nawale Lamrini.

La principale difficulté de cette étape a été de savoir de quel niveau d'arbitrage juridique et de quelle procédure de validation l'enquête relève, notamment au regard du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Depuis l'entrée en vigueur du RGPD au 25 mai 2018, la mise en conformité est à réaliser avec le DPO de l'établissement porteur de l'enquête (mai 2019). À partir de juillet 2019, l'équipe de coordination a travaillé sur le dossier d'analyse d'impact — à partir du logiciel nouvellement mis en ligne par la CNIL (PIA) —, et finalisé la procédure de sécurisation des données. Nous avons opté pour une saisine du Comité d'éthique de l'INSERM, compte tenu

de sa connaissance et de sa légitimité en matière d'enquête collectant des données sensibles, escomptant ainsi offrir des garanties suffisantes pour rassurer les divers établissements concernés par l'enquête. Le comité d'éthique de l'INSERM a été saisi en février 2020, et a rendu un avis favorable le 12 mai 2020.

Concernant le cadre juridique, le choix a été fait d'établir une convention de consortium pour le portage national, qui associe l'Université Paris Nanterre comme promoteur (porteur principal), l'Université Côte d'Azur (UCA) et CRISIS comme partenaires. La convention de consortium a été formalisée avec la DPO et le service juridique de l'UPN, et signée le 6 août 2020. En parallèle à la rédaction de la convention consortium, la DPO de l'UPN a rédigé les conventions d'étude avec les établissements de la vague 1. Les conventions d'étude ont ainsi pu être envoyées aux établissements concernés pour signature, de manière à lancer officiellement la suite de l'enquête.

### **1.3) Lancement et conditions de l'enquête pilote**

Suite à la confirmation de l'implication de l'Université Pilote en février 2019, un comité de pilotage s'est mis en place et s'est réuni début juillet 2019 pour discuter des différents aspects de la mise en œuvre de l'enquête dans l'établissement (questionnaire, communication, etc.). Le Conseil d'administration de l'Université Pilote a validé le 12 novembre 2019 le principe du lancement de l'enquête ACADISCRI en son sein, prévoyant un démarrage dans la semaine du 18 novembre. Toutefois, le lancement a été progressivement repoussé à début février 2020. Il a finalement eu lieu le 10 février. Ce report tient au temps nécessaire pour la récupération des données administratives anonymisées nécessaires pour la pondération des résultats et des adresses email des enquêtés (difficulté accrue du fait que l'Université Pilote changeait de messagerie), la validation par l'établissement de la liste des services et dispositifs d'aide aux victimes indiqués en fin de questionnaire et, enfin, l'information des différentes instances de l'université, des syndicats, etc., dans l'établissement pilote.

Ces divers points permettent d'anticiper de potentielles difficultés équivalentes au sein des établissements de la vague 1, en particulier sur les processus de communication au sein des services. Cette connaissance, et la nécessaire anticipation de ces problèmes, nous permettent de mieux préparer en aval la suite de l'enquête, et notamment de veiller à ce que la constitution des comités de pilotage locaux intègre les personnes ressources des différents services. L'enquête pilote a ainsi pleinement joué son rôle, permettant à l'équipe de coordination d'adapter la stratégie d'implantation de l'enquête, et de faire évoluer les outils de coordination à destination des établissements.

Par ailleurs, à partir de juillet 2019, l'équipe de coordination a travaillé sur les outils et la stratégie de communication auprès des populations visées par l'enquête, avec les services de l'Université

Pilote. Divers supports d'information ont été réalisés et diffusés : un site internet dédié à l'enquête a été créé fin septembre 2019 (<https://acadiscrri.parisnanterre.fr/>) ; des plaquettes et affiches ont été élaborées par le service communication (cf. Annexes), et une première information a été diffusée en novembre 2019 (stand d'information, affiches murales et distribution de plaquettes). Pour inciter les personnels et les étudiant·e·s à participer à l'enquête, un mail d'information a également été envoyé le 6 février 2020, soit quelques jours avant le lancement de l'enquête, par la mission « Egalité », avec un courrier de la présidence de l'Université Pilote annonçant que l'établissement « lance l'enquête scientifique ACADISCRI ».

Le lancement de l'enquête pilote est intervenu le 10 février 2020. L'envoi aux enquêté·e·s d'un lien de connexion au site de l'enquête s'est fait par tranche de 10 000. Le premier envoi s'est donc étalé sur plusieurs jours, compte-tenu de la taille de la population visée par l'enquête pilote (environ 35 000 personnes). L'envoi a concerné d'abord les personnels, puis les étudiant·e·s. En cours d'enquête est également intervenue l'obligation de confinement consécutive à la crise sanitaire du COVID-19, suspendant toute possibilité d'informer les étudiant·e·s et personnels en face à face pour les inciter à répondre à l'enquête, tel que cela avait été envisagé au départ. Cela a par ailleurs généré quelques difficultés d'organisation qui ont conduit à décaler d'environ un mois la fin prévue de la phase de collecte de l'enquête pilote. Les conséquences de cet épisode sur l'enquête sont difficiles à évaluer, mais elles sont sans doute ambivalentes. D'un côté, il est indéniable que le confinement a favorisé la disponibilité pour remplir le questionnaire puisque les relances durant cette période ont été plutôt efficaces. D'un autre côté, il semble y avoir eu une multiplication d'enquêtes sur la même période, si l'on en croit le retour de personnes enquêtées ayant déclaré avoir rempli pendant cette période plusieurs questionnaires diffusés *via* l'université (sur la consommation de drogue, le coronavirus...). Enfin, la participation à l'enquête suppose évidemment des conditions matérielles minimales en termes d'équipement numérique (écran, réseau...), ce qui n'est probablement pas le cas de toute la population enquêtée, notamment étudiante. L'association des vice-président·e·s au numérique des universités a en effet récemment estimé qu'« entre 5 % et 10 % des étudiants, voire davantage, soit n'ont pas d'équipement numérique — ou souvent uniquement leur smartphone —, soit pas de réseau<sup>2</sup> ».

<sup>2</sup> Plouseau J., « "Le confinement a mis évidence la difficulté à faire face à la fracture numérique" chez les étudiants (B. Nominé, VP-num) », *AEF*, 27 mars 2020, URL : <https://www.aefinfo.fr/acces-depeche/624496>. Voir aussi : Mercklé P., « La continuité pédagogique, vraiment ? », *pierremerckle.fr*, 26 mars 2020, URL : <http://pierremerckle.fr/2020/03/la-continuite-pedagogique-vraiment/>

## 2) Bilan de la collecte

### 2.1) Niveau de participation et relances

Pour rappel, l'enquête a été lancée le 10 février 2020 auprès des personnels puis des étudiant·e·s. Elle a fait l'objet de trois relances, les 27-28 février, 2 avril 2020 puis 30 avril 2020.

Toutes catégories d'enquêté·e·s confondues, 2.034 questionnaires complets<sup>3</sup> ont été recueillis à la fin de la période de collecte s'établissant le 1<sup>er</sup> juin 2020 à l'Université Pilote, dont 1.733 auprès d'étudiant·e·s et 305 auprès de personnels<sup>4</sup>. Cela représente un taux de réponses complètes brut de 6,6 % en moyenne, mais ce taux est sensiblement meilleur auprès des personnels (10,1 %) que des étudiant·e·s (6,2%). Si l'objectif minimal pour une communication de la base de données à l'établissement est atteint concernant les étudiants (au moins 1 000 répondant·e·s), ce n'est pas le cas pour les personnels de l'Université Pilote (seuil de 500 répondant·e·s, tel que prévu dans la convention avec l'établissement).

	Effectifs totaux	Réponses		Réponses partielles		Réponses complètes	
	Nb	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Etudiants	27957	3379	12.1	1646	5.9	1733	6.2
Personnels	3032	706	23.4	401	13.2	305	10.1
Total	30989	4085	13.2	2051	6.6	2034	6.6

Les taux de réponse ci-dessus tiennent compte des *étudiant·e·s dits « fantômes »*, autrement dit ayant une inscription administrative mais aucune inscription pédagogique. Ces étudiant·e·s, qui n'ont en principe suivi aucun cours, sont en grande majorité à l'Université Pilote des adultes inscrits en formation continue. Ils et elles représentent 19% des 34 570 adresses mail qui ont été contactées. Du côté des personnels, en revanche, le taux ci-dessus ne tient pas compte de l'écart

<sup>3</sup> « Complet » au sens du logiciel *LimeSurvey*. En réalité, la page 33 concerne la liste des structures d'aides et la proposition de participer à l'enquête qualitative, Si l'on prend en compte les personnes qui ont terminé de remplir la page 32, il faut rajouter 43 personnes, soit 2.086 questionnaires exploitables. Les calculs suivant sont cependant faits sur la base de 2.034 questionnaires.

<sup>4</sup> Concernant les données de collecte, la distinction entre « étudiant·e·s » et « personnels » s'appuie sur les listes contacts qui constituent la base de sondage de deux questionnaires distincts. Le contenu de ces deux questionnaires est le même, mais les distinguer a permis de suivre l'avancée de l'enquête dans ces deux sous-populations. Pour construire les pondérations, la distinction « étudiant·e·s » et « personnels » a été revue en s'appuyant cette fois sur les réponses renseignés par les enquêté·e·s (pour des questions logiques de navigation dans le questionnaire et de renseignement des variables clés utilisées pour la construction des pondérations).

entre les adresses mail fournies et celles de fait en usage, mais cet écart est minime. En effet, parmi les 159 mails qui sont revenus sur la messagerie dédiée à l'enquête ACADISCRI : 67 sont des personnes qui ont quitté l'université (pour certaines d'entre elles, depuis quelques années) ; 4 correspondent à des adresses mail invalides (*undelivered*) ; 8 concernent des personnes en congé maternité ou en longue maladie (date de retour postérieure à fin mars) et enfin, 5 sont des personnes en absence de longue durée (congé de recherche ; missions hors de l'établissement...). Les 75 restantes sont des messages d'absence temporaire (liés par exemple aux congés scolaires de février) et une quinzaine informe d'un probable retard à la gestion des mails notamment du fait de la mobilisation contre la Loi de Programmation Pluri-Annuelle de la Recherche (LPPR) en ce début 2020. Au total, 71 personnels sont perdus de vue (à tout le moins pour l'enquête), les 13 autres (8 + 5) devant en principe recevoir tout de même leur courrier, et sont donc plus ou moins susceptibles de participer. Cela représente donc 0,03 % du personnel, ce qui est sans commune mesure avec les 19% d'étudiant·e·s « fantômes ».

## 2.2) L'effet des relances sur la participation

Comme l'indique le tableau suivant, les moments de lancement et de relances (dates en rouge) ont un effet incitatif direct sur le nombre de répondant·e·s. Toutefois, les relances apparaissent surtout efficaces auprès des étudiant·e·s, nettement moins auprès des personnels.

Date	Personnels (3033)				Étudiants (27957)				Total complets (30990)	
	Complètes		Partielles		Complètes		Partielles		Nb	%
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		
10/02/20	74	2.4	80	2.6	0	0.0	0	0.0	74	0.2
11/02/20	85	2.8	96	3.2	0	0.0	0	0.0	85	0.3
12/02/20	91	3.0	104	3.4	272	1.0	251	0.9	363	1.2
13/02/20	97	3.2	114	3.8	336	1.2	300	1.1	433	1.4
14/02/20	102	3.4	116	3.8	362	1.3	325	1.2	464	1.5
15/02/20	102	3.4	120	4.0	372	1.3	341	1.2	474	1.5
16/02/20	103	3.4	120	4.0	381	1.4	346	1.2	484	1.6
17/02/20	112	3.7	129	4.3	388	1.4	356	1.3	500	1.6
18/02/20	115	3.8	134	4.4	399	1.4	362	1.3	514	1.7
19/02/20	116	3.8	135	4.5	407	1.5	369	1.3	523	1.7
20/02/20	117	3.9	137	4.5	413	1.5	376	1.3	530	1.7
21/02/20	120	4.0	138	4.6	421	1.5	379	1.4	541	1.7
22/02/20	121	4.0	139	4.6	425	1.5	380	1.4	546	1.8
23/02/20	122	4.0	139	4.6	434	1.6	382	1.4	556	1.8
24/02/20	124	4.1	140	4.6	440	1.6	387	1.4	564	1.8
25/02/20	125	4.1	141	4.7	446	1.6	392	1.4	571	1.8
26/02/20	130	4.3	143	4.7	454	1.6	395	1.4	584	1.9
27/02/20	149	4.9	180	5.9	463	1.7	405	1.4	612	2.0
28/02/20	177	5.8	222	7.3	542	1.9	518	1.9	719	2.3
29/02/20	177	5.8	225	7.4	627	2.2	589	2.1	804	2.6
01/03/20	179	5.9	231	7.6	670	2.4	632	2.3	849	2.7
02/03/20	191	6.3	237	7.8	702	2.5	662	2.4	893	2.9

03/03/20	193	6.4	239	7.9	713	2.6	676	2.4	906	2.9
04/03/20	193	6.4	242	8.0	724	2.6	686	2.5	917	3.0
05/03/20	193	6.4	243	8.0	729	2.6	690	2.5	922	3.0
06/03/20	195	6.4	246	8.1	732	2.6	692	2.5	927	3.0
07/03/20	195	6.4	247	8.1	735	2.6	693	2.5	930	3.0
08/03/20	195	6.4	247	8.1	736	2.6	695	2.5	931	3.0
09/03/20	195	6.4	249	8.2	737	2.6	696	2.5	932	3.0
10/03/20	195	6.4	252	8.3	740	2.6	698	2.5	935	3.0
11/03/20	199	6.6	253	8.3	744	2.7	701	2.5	943	3.0
12/03/20	200	6.6	253	8.3	744	2.7	703	2.5	944	3.0
13/03/20	200	6.6	253	8.3	746	2.7	706	2.5	946	3.1
14/03/20	200	6.6	254	8.4	747	2.7	706	2.5	947	3.1
15/03/20	200	6.6	254	8.4	749	2.7	708	2.5	949	3.1
16/03/20	201	6.6	254	8.4	751	2.7	711	2.5	952	3.1
17/03/20	202	6.7	254	8.4	754	2.7	712	2.5	956	3.1
20/03/20	202	6.7	255	8.4	754	2.7	712	2.5	956	3.1
21/03/20	203	6.7	255	8.4	754	2.7	712	2.5	957	3.1
22/03/20	203	6.7	255	8.4	755	2.7	712	2.5	958	3.1
23/03/20	203	6.7	255	8.4	756	2.7	712	2.5	959	3.1
25/03/20	203	6.7	255	8.4	757	2.7	712	2.5	960	3.1
27/03/20	203	6.7	255	8.4	758	2.7	713	2.6	961	3.1
28/03/20	203	6.7	255	8.4	759	2.7	714	2.6	962	3.1
02/04/20	235	7.8	304	10.0	1064	3.8	1004	3.6	1299	4.2
03/04/20	241	7.9	305	10.1	1114	4.0	1061	3.8	1355	4.4
04/04/20	242	8.0	307	10.1	1132	4.0	1092	3.9	1374	4.4
05/04/20	242	8.0	308	10.2	1141	4.1	1109	4.0	1383	4.5
06/04/20	244	8.0	309	10.2	1154	4.1	1128	4.0	1398	4.5
07/04/20	245	8.1	313	10.3	1165	4.2	1136	4.1	1410	4.6
08/04/20	245	8.1	313	10.3	1169	4.2	1145	4.1	1414	4.6
09/04/20	245	8.1	314	10.4	1172	4.2	1149	4.1	1417	4.6
10/04/20	245	8.1	314	10.4	1173	4.2	1153	4.1	1418	4.6
11/04/20	245	8.1	314	10.4	1173	4.2	1155	4.1	1418	4.6
12/04/20	245	8.1	314	10.4	1174	4.2	1156	4.1	1419	4.6
13/04/20	245	8.1	314	10.4	1176	4.2	1158	4.1	1421	4.6
14/04/20	245	8.1	315	10.4	1177	4.2	1160	4.1	1422	4.6
15/04/20	245	8.1	316	10.4	1180	4.2	1164	4.2	1425	4.6
16/04/20	246	8.1	316	10.4	1184	4.2	1164	4.2	1430	4.6
17/04/20	247	8.1	317	10.5	1185	4.2	1165	4.2	1432	4.6
18/04/20	247	8.1	317	10.5	1186	4.2	1165	4.2	1433	4.6
20/04/20	247	8.1	318	10.5	1192	4.3	1169	4.2	1439	4.6
21/04/20	247	8.1	318	10.5	1193	4.3	1169	4.2	1440	4.6
22/04/20	247	8.1	319	10.5	1193	4.3	1169	4.2	1440	4.6
23/04/20	247	8.1	319	10.5	1194	4.3	1170	4.2	1441	4.7
25/04/20	247	8.1	319	10.5	1194	4.3	1172	4.2	1441	4.7
26/04/20	247	8.1	319	10.5	1195	4.3	1172	4.2	1442	4.7
29/04/20	247	8.1	320	10.6	1211	4.3	1179	4.2	1458	4.7
30/04/20	302	10.0	384	12.7	1556	5.6	1485	5.3	1858	6.0
01/05/20	303	10.0	387	12.8	1610	5.8	1539	5.5	1913	6.2
02/05/20	303	10.0	390	12.9	1647	5.9	1571	5.6	1950	6.3
03/05/20	304	10.0	391	12.9	1667	6.0	1586	5.7	1971	6.4
04/05/20	305	10.1	395	13.0	1691	6.0	1606	5.7	1996	6.4
05/05/20	306	10.1	396	13.1	1706	6.1	1617	5.8	2012	6.5
06/05/20	307	10.1	397	13.1	1712	6.1	1621	5.8	2019	6.5
07/05/20	307	10.1	397	13.1	1715	6.1	1623	5.8	2022	6.5
08/05/20	307	10.1	398	13.1	1719	6.1	1629	5.8	2026	6.5



09/05/20	308	10.2	398	13.1	1720	6.2	1632	5.8	2028	6.5
10/05/20	308	10.2	398	13.1	1720	6.2	1633	5.8	2028	6.5
11/05/20	308	10.2	398	13.1	1723	6.2	1634	5.8	2031	6.6
12/05/20	308	10.2	400	13.2	1725	6.2	1635	5.8	2033	6.6
13/05/20	308	10.2	400	13.2	1726	6.2	1637	5.9	2034	6.6
14/05/20	308	10.2	400	13.2	1726	6.2	1638	5.9	2034	6.6
15/05/20	308	10.2	401	13.2	1727	6.2	1639	5.9	2035	6.6
16/05/20	308	10.2	401	13.2	1729	6.2	1639	5.9	2037	6.6
18/05/20	308	10.2	401	13.2	1730	6.2	1641	5.9	2038	6.6
19/05/20	308	10.2	401	13.2	1730	6.2	1643	5.9	2038	6.6
20/05/20	308	10.2	401	13.2	1730	6.2	1644	5.9	2038	6.6
21/05/20	308	10.2	401	13.2	1730	6.2	1645	5.9	2038	6.6
22/05/20	308	10.2	401	13.2	1732	6.2	1645	5.9	2040	6.6
26/05/20	308	10.2	401	13.2	1732	6.2	1646	5.9	2040	6.6
30/05/20	308	10.2	401	13.2	1733	6.2	1646	5.9	2041	6.6
31/05/20	308	10.2	401	13.2	1734	6.2	1646	5.9	2042	6.6
01/06/20	308	10.2	401	13.2	1735	6.2	1646	5.9	2043	6.6

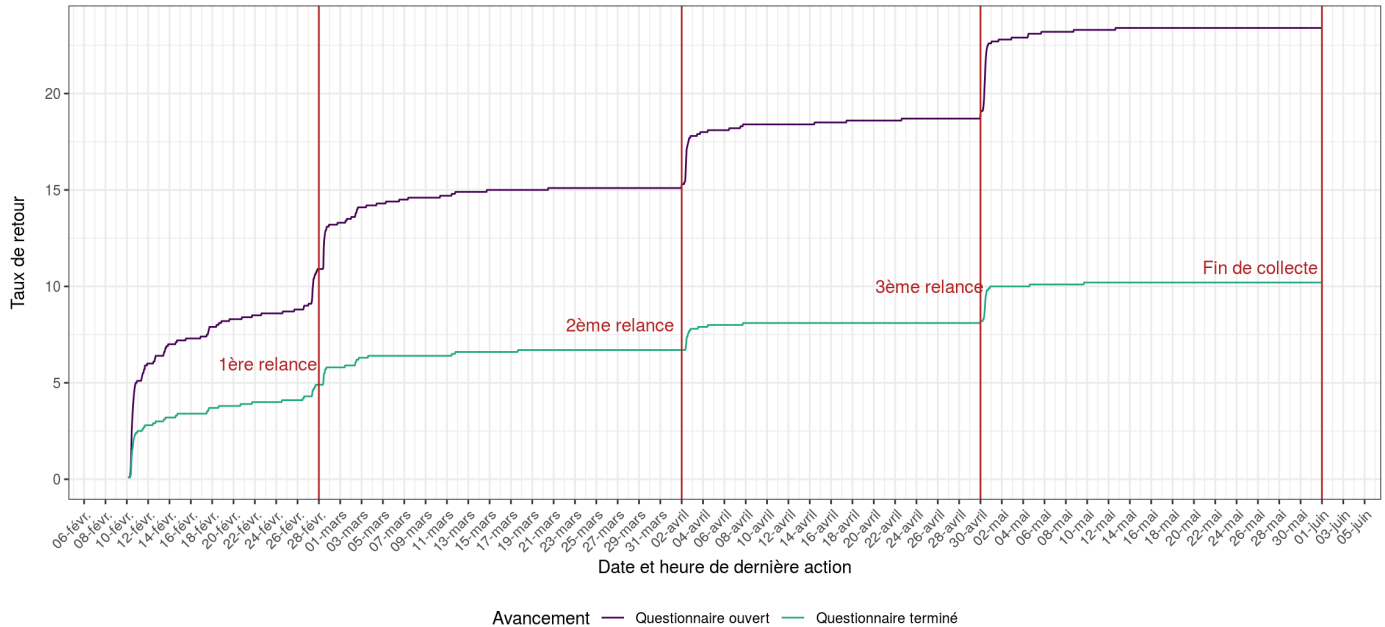
*Enquête ACADISCRI - Université Pilote, 2020*

Les graphiques page suivante indiquent l'évolution jour après jour du taux de retour, pour les personnels puis pour les étudiant·e·s, tenant compte de l'endroit du questionnaire où les personnes ont arrêté de le remplir. La forme des courbes montre que le taux de réponse augmente comme mécaniquement aux périodes de relances, ce qui correspond aux trois paliers, des 27 et 28 février, du 2 avril puis du 30 avril. Cela s'observe quel que soit le degré d'avancement dans le questionnaire, que les personnes ouvrent seulement la lien (courbe du haut) ou terminent le questionnaire (courbe du bas).

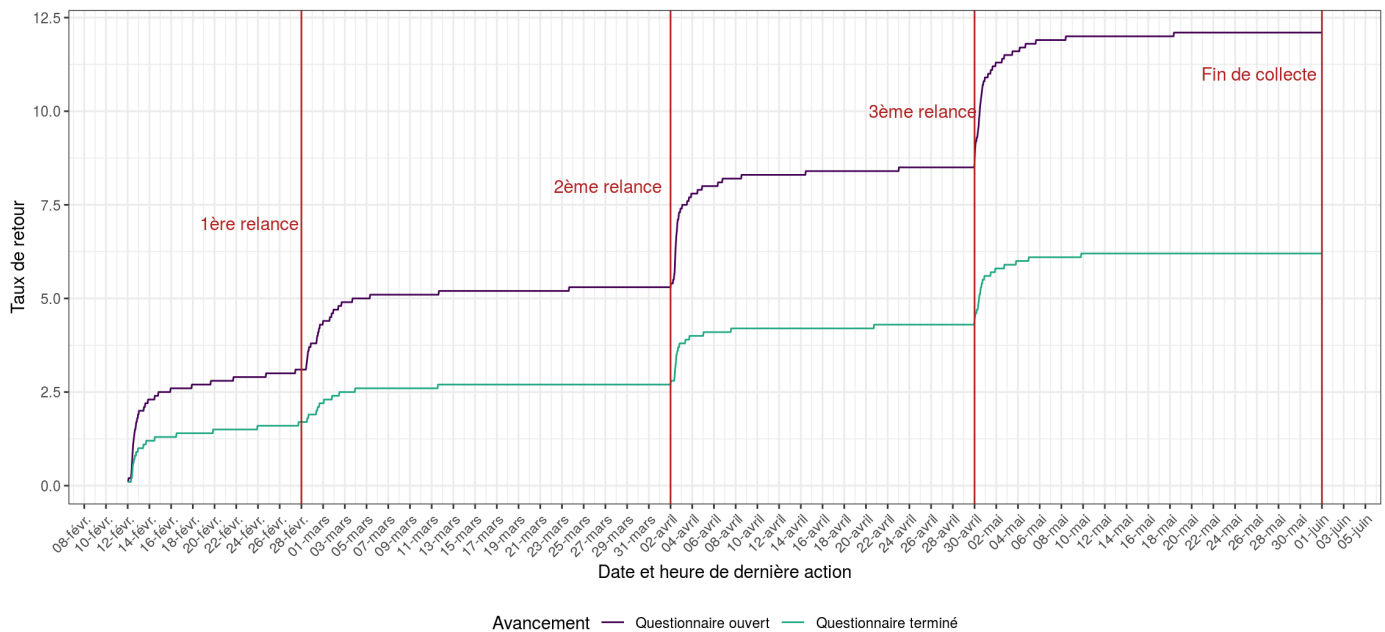
Le taux de réponse global n'est pas négligeable, compte tenu à la fois du fait qu'il s'agit d'un questionnaire en ligne, de la taille du questionnaire et donc de la durée potentielle de remplissage, et également de l'implication qu'exige le thème pour les personnes concernées. Toutefois, le taux d'abandon est très important. Ainsi, si presque 23,4 % des personnels et 12,1 % des étudiant·e·s ont commencé à remplir le questionnaire, « seulement » 10,2 % des personnels et 6,3 % des étudiant·e·s l'ont terminé. Le taux d'abandon est donc de l'ordre de 50 %. Si le nombre de questionnaires reçus des personnels reste à ce jour en dessous du seuil préalablement défini pour une transmission des données locales à l'établissement (500), leur taux de réponse est plus élevé que celui des étudiant·e·s. Il correspond peu ou prou à ce que l'on observe en général pour les enquêtes conduites en ligne. Par la suite, ces taux pourraient sans doute être améliorés, grâce à la mobilisation, dans les universités où l'enquête sera déployée, de divers types de relais présents sur site — levier sur lequel il est possible de jouer et dont ne disposent pas la plupart des enquêtes en ligne.



Taux de retour - Personnels - n=3032



Taux de retour - Etudiant-e-s - n=27957



Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020.

### 2.3) Les abandons en cours de remplissage

Plusieurs hypothèses explicatives peuvent être formulées concernant l'importance du taux d'abandon : des difficultés informatiques et techniques ; la longueur globale du questionnaire et le temps nécessaire à son remplissage ; des craintes par rapport à l'anonymisation, compte tenu du fait que les questions traitent des rapports de pouvoir au sein de l'université ; le caractère

douloureux ou pénible de l'enquête pour les personnes concernées par des inégalités de traitement et à qui il est demandé de se remémorer et de décrire des situations...

Les difficultés techniques et informatiques ne sont pas à négliger, notamment celles liées au fonctionnement du logiciel utilisé, *LimeSurvey*. Cela concerne notamment le système d'enregistrement des réponses, pour les personnes ne remplissant pas la totalité du questionnaire du premier coup. En effet, lorsqu'un·e répondant·e quitte la session sans avoir terminé son questionnaire, les données sont enregistrées, mais à moins d'avoir rempli une procédure spécifique<sup>5</sup> permettant de générer un nouveau lien vers le questionnaire en cours, la personne qui repasse par le lien initialement reçu se verra dans l'obligation de recommencer un nouveau questionnaire<sup>6</sup>. Or, cette procédure contraignante d'enregistrement individualisé n'est visiblement pas utilisée par une partie des répondant·e·s, qui s'y prend à plusieurs reprises au risque de se décourager. Le tableau ci-dessous peut illustrer ce problème : il montre pour quatre exemples d'individus les multiples connexions et généralement l'abandon après plusieurs tentatives, de moins en moins poussées — hormis l'exemple inverse de l'individu n°3 dont la ténacité lui a permis de finaliser le questionnaire.

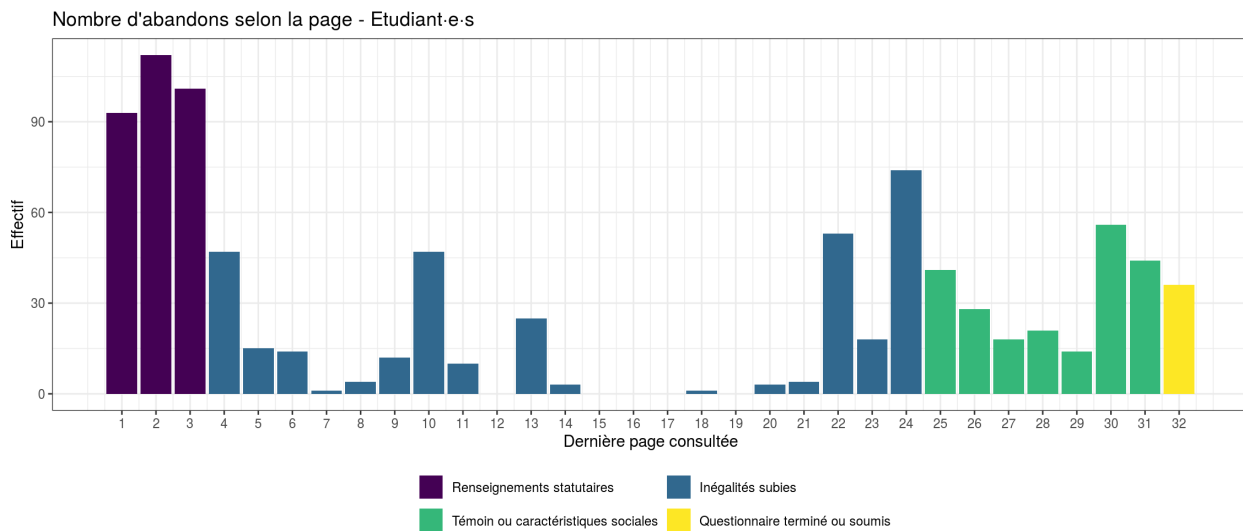
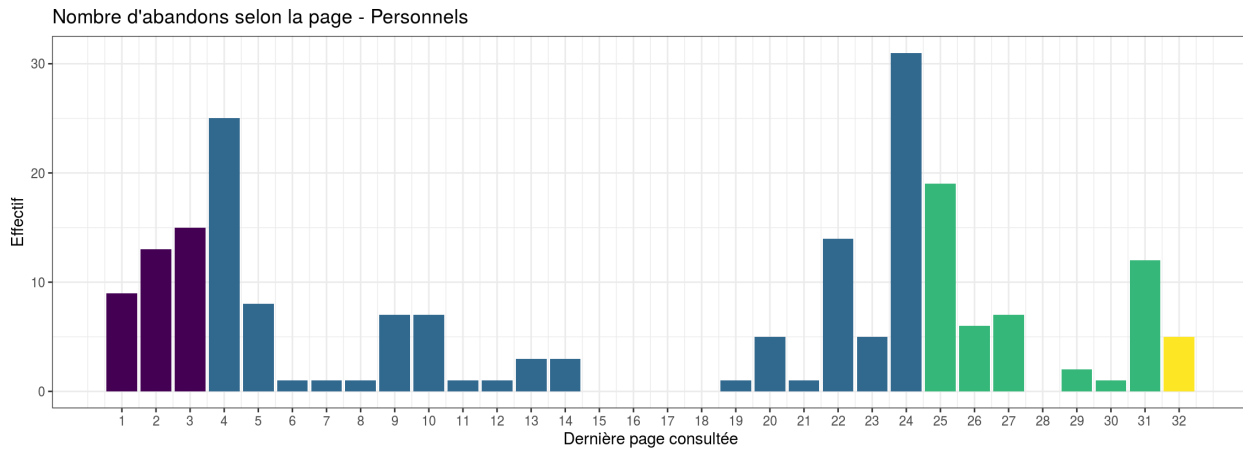
Identifiant	Dernière page	Date et heure de dernière action
Individu n°1	10	14/02/20 16:09
Individu n°1	1	14/02/20 18:13
Individu n°1	0	15/02/20 10:11
Individu n°2	14	12/02/20 09:33
Individu n°2	0	28/02/20 17:05
Individu n°3	24	14/02/20 02:58
Individu n°3	0	01/03/20 17:15
Individu n°3	33	02/04/20 11:44
Individu n°4	24	29/02/20 11:13
Individu n°4	0	02/04/20 11:14

Une deuxième hypothèse tient à la longueur globale du questionnaire, dont la durée de remplissage est relative au nombre de catégories d'inégalités de traitement déclarées, et donc au nombre de modules à renseigner. En effet, pour rappel, le questionnaire est organisé autour de la répétition, pour chaque grand critère de discrimination (« sexe », « race », etc.), de modules consacrés à la description de grands types d'inégalités de traitement (« micro-agressions », « injures », « discriminations », etc.). Les personnes ont la possibilité d'enclencher au maximum 20 modules différents, à travers les questions filtres situées au début du questionnaire. Ce qui est en jeu est

<sup>5</sup> La procédure dans ce cas est la saisie d'une adresse mail et le renseignement d'un mot de passe, afin de garantir une sécurité d'accès individualisé au questionnaire.

<sup>6</sup> Ce qui, d'un autre point de vue, génère des doublons (voire quelques triplés), certaines personnes ayant rempli plusieurs questionnaires non terminés avant, éventuellement, d'en terminer un.

probablement moins la durée moyenne (ou médiane) de remplissage du questionnaire, que l'augmentation du temps nécessaire et la répétition dans le cas de multiples expériences déclarées. En effet, la durée médiane sur l'ensemble des questionnaires terminés n'est que de 18 minutes, ce qui est inférieur aux estimations faites *a priori*<sup>7</sup>. Par contre, cette durée augmente rapidement en proportion du nombre de modules « enclenchés » :



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020.

Nb de modules enclenchés	0	1	2	3	4	5	6	8	12
Durée médiane de remplissage (en min.)	17	23	29	38	44	54,5	45	32	59

<sup>7</sup> Nous estimions le remplissage moyen à environ une demi-heure. Le formulaire de consentement indique « entre 30 et 60 minutes », ce qui est donc plutôt adapté à la réalité, même si une grande part des répondant-e-s y consacre en définitive moins de temps.

Les répondant·e·s ne déclarant aucun traitement inégalitaire sont au nombre de 2.512 (personnels et étudiant·e·s confondu.e.s), dont 1.675 ont terminé un questionnaire, soit un taux d'abandon de « seulement » un tiers (33,4%). En comparaison, les taux d'abandon sont sensiblement plus élevés pour les répondant·e·s ayant déclaré des inégalités de traitement, et ce en rapport avec le nombre de modules « enclenchés », comme le montre le tableau ci-dessous :

Nb de modules « enclenchés »	Nb de répondants concernés	Part sur l'ensemble des répondant·e·s	Arrêt en cours de questionnaire	Arrêt à la fin du questionnaire	Total
0	2512 <sup>8</sup>	75,8	33,4	66,6	100
1	295	8,9	45,8	54,2	100
2	261	7,9	52,9	47,1	100
3	102	3,1	63,7	36,3	100
4	66	2,0	62,1	37,9	100
5	42	1,3	57,1	42,9	100
6	23	0,7	73,9	26,1	100
7	6	0,2	100,0	0,0	100
8	4	0,1	75,0	25,0	100
9	1	0,0	100,0	0,0	100
11	1	0,0	100,0	0,0	100
12	2	0,1	50,0	50,0	100

*Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Lecture : 295 répondant·e·s ont « enclenché » un seul module, soit 8,9% des répondant·e·s. Parmi elles et eux, 54,2% ont terminé le questionnaire.*

Lorsque le nombre de modules « enclenchés » augmente, le taux d'arrêt en cours de questionnaire a tendance à croître : de 45,8 % d'abandons pour un seul module à 73,9 % pour six modules. Au-delà de six modules, le nombre de personnes concernées est trop faible pour en tirer des enseignements. Clairement, les enquêté·e·s qui ne déclarent aucune situation visée par l'enquête terminent plus fréquemment que les autres, ce qui va a priori dans le sens de l'hypothèse que la longueur et la structure du questionnaire provoquent un effet de « lassitude » chez les personnes déclarant des multi-inégalités de traitement.

Si l'on observe les dernières pages consultées (voir les graphiques page suivante), les abandons les plus fréquents s'observent dès le début du questionnaire, lors du module de renseignements statutaires, chez les étudiant·e·s s'étant connecté.e.s au questionnaire (pages 1 à 3). C'est moins le cas pour les personnels.

<sup>8</sup> Ce chiffre correspond aux 2.405 personnes déclarant n'avoir subi aucun traitement inégalitaire, auxquelles s'ajoutent 107 personnes ayant déclaré avoir subi des discriminations (en fonction d'un « autre » motif que les principaux traités : « sexe », « classe », « race », etc.) sans pour autant avoir « déclenché » de module de description.

Rappel du contenu des pages	
1	Individu / Statut
2	Individu / Etat-civil
3	Individu / Environnement
4	Individu / Expérience(s) de traitement inégalitaire
5	Genre / Micro-agression
6	Genre / Injure
7	Genre / Chantage et harcèlement
8	Genre / Attouchements
9	Genre / Violence
10	Genre / Discrimination
11	Ethnicité / Micro-agression
12	Ethnicité / Injure
13	Ethnicité / Menace et violence
14	Ethnicité / Discrimination
15	LGBT / Micro-agression
17	LGBT / Chantage et harcèlement
18	LGBT / Attouchements
19	LGBT / Menace et violence
20	LGBT / Discrimination
21	Autre / Injure
22	Autre / Menace et violence
23	Autre / Discrimination
24	Incidences
25	Témoin / Micro-agression
26	Témoin / Injure
27	Témoin / Menace et violence
28	Témoin / Harcèlement
29	Témoin / Discrimination
30	Individu / Etat-civil, études, carrière
31	Individu / Famille
32	Individu / Dimensions personnelles

Les abandons en cours de remplissage apparaissent d'autre part relatifs à la situation des répondant·e·s, et notamment à leur concernement selon les motifs et les types de traitement inégalitaires dont elles et ils déclarent avoir fait l'expérience. Les deux tableaux suivants montrent en effet que, dans l'enquête pilote, les taux d'abandon les plus fréquents s'observent au niveau de personnes ayant déclaré des expériences de racisme et de classisme (seuls 1/3 ont terminé les questionnaires), puis des expériences de sexisme (2/5 questionnaires terminés). Les meilleurs taux de réponse concernent les « autres » motifs puis la représentation syndicale, le validisme et les LGBT-phobies.

### Motifs de traitement inégalitaire et abandon du questionnaire

Motif	Quest. incomplets	Quest. Terminés	Somme	Part terminés
Lgbtphobie	36	28	64	0,44
Validisme	42	34	76	0,45
Classisme	97	55	152	0,36
Repr. syndicale	75	64	139	0,46
Racisme	189	101	290	0,35
Sexisme	234	167	401	0,42
Autre	226	293	519	0,56
Ensemble	489	482	971	0,50

Source : Enquête ACADISCR1-Université Pilote, 2020.

Si les écarts sont un peu moindres concernant le type de traitement inégalitaire vécu, ce sont les situations de harcèlement sexuel déclarées qui sont corrélées avec le taux d'abandon le plus élevé (2/5 des personnes concernées seulement ayant terminé le questionnaire), tandis que les situations de micro-agression — dont la mesure est l'un des enjeux importants de l'enquête — représentent le plus haut score de questionnaires terminés (presque 1/2).

## Types de traitement inégalitaire et abandon du questionnaire

Type	Quest. incomplets	Quest. terminés	Somme	Part terminés
Micro-agression	317	314	631	0,50
Injure	152	114	266	0,43
Harcèlement sexuel	76	45	121	0,37
Harcèlement moral	218	185	403	0,46
Violence	74	62	136	0,46
Discrimination	206	183	389	0,47
Ensemble	489	482	971	0,50

Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020.

Néanmoins, le taux d'abandon reste tout de même élevé parmi les personnes qui déclarent des micro-agressions. On peut faire l'hypothèse que cela est lié au fait que les micro-agressions ne sont pas habituellement traitées comme du sexisme ou du racisme, malgré leur caractère fondamental dans l'expérience des rapports sociaux — c'est de ce fait l'une des singularités de l'enquête ACADISCRl que de prendre en compte cette forme ordinaire de traitement inégalitaire. Il est probable que, dans ce contexte, les répondant·e·s doutent de la réalité de ces agressions et inégalités de traitement ou de leur légitimité à répondre par rapport à ce qu'ils et elles estiment être les attentes des chercheur·es. C'est l'enjeu d'une micro-enquête, réalisée de façon connexe à l'enquête pilote, pour aider à comprendre les raisons des abandons.

### 2.4) Une enquête pour comprendre les abandons en cours de remplissage du questionnaire

La recherche visant à comprendre les motifs d'abandon du questionnaire en cours de remplissage a été réalisée après accord avec la DPO et le comité de pilotage de l'Université Pilote. Elle a été motivée par les arguments suivants :

- En date du 16 mars 2020, après la première relance, près de 2000 questionnaires ont été complétés. Ce résultat peut paraître intéressant, mais la qualité du remplissage s'est avérée très inégale. Près de 1 répondant.e sur 2 a abandonné avant la fin du questionnaire (les questionnaires incomplets étaient à cette date au nombre de 971). Dans cette phase pilote, il était très important pour l'équipe de recherche de comprendre ce qui produit un tel taux d'abandon. Diverses hypothèses sont envisagées, dont celle de la longueur du questionnaire, mais pas seulement. Parmi les personnes qui abandonnent, celles qui déclarent avoir subi des inégalités et des discriminations (questions filtres) sont plus nombreuses que celles n'en déclarant pas. Une analyse fine des derniers modules ou questions saisis laisse envisager d'autres types de motifs. Ainsi, il est possible que se remémorer des souvenirs douloureux soit une des causes d'abandon, tout comme il est possible que les personnes discriminées aient développé une certaine résignation et fassent

le choix de « passer à autre chose ». Face aux hypothèses il est apparu nécessaire de pouvoir en sonder la réalité dans un échantillon.

- L'enquête pilote sur l'Université Pilote devait permettre de remanier le questionnaire, et donc, mieux comprendre les abandons afin d'améliorer l'outil et le dispositif pour la vague 1. L'équipe de recherche a proposé de revenir auprès de quelques personnes ayant abandonné en cours de route pour discuter avec elles des raisons de cet abandon. Techniquement, nous avons proposé d'isoler les personnes ayant abandonné en cours de route et de procéder à un tirage aléatoire d'un dixième, à qui a été envoyé un mail indiquant le constat de l'abandon en cours de remplissage et les invitant à en discuter brièvement lors d'un entretien téléphonique avec un.e chercheur.e de l'équipe ACADISCRI sur un numéro qu'elles nous communiquent ou par mail. Les personnes ont été informées que ce sondage à visée méthodologique était spécifique à l'Université Pilote et ne se justifiait que parce que nous étions en phase d'enquête pilote. Toutes les informations recueillies n'avaient pas vocation à être intégrées au corpus de l'analyse. Les entretiens téléphoniques n'étaient pas enregistrés ; le ou la chercheur.e devait synthétiser par écrit les raisons ayant motivé l'abandon sans enregistrer les données personnelles de la personne. Les contacts téléphoniques ont été détruits immédiatement après les modifications apportées au questionnaire. Les personnes contactées étaient libres d'accepter ou de refuser. L'entretien sollicité a été centré sur les raisons qui ont pu conduire à l'abandon (cf. Annexe n°6, Lettre d'invitation au sondage sur les motifs d'abandon et Guide d'entretien téléphonique).

Après accord de la DPO et du comité de pilotage, un échantillon de 149 personnes a été extrait aléatoirement sur l'ensemble des abandonnant.e.s à la date du 17 avril (soit après la relance du 2 avril), sur 595 des répondant.e.s ayant commencé le questionnaire<sup>9</sup> sans l'achever en totalité.

Pour l'échantillon des 149 abandonnant.e.s, le tableau et le graphique suivants indiquent les pages et intitulés des modules où le questionnaire a été abandonné. La majorité (ou classe modale) des individus s'est arrêtée sur les questions concernant les incidences des traitements inégalitaires sur leurs conditions de vie ou de formation. Les abandons s'observent pour partie en début de questionnaire, entre les premières questions sur le statut et celles sur les traitements inégalitaires (en page 4 du questionnaire). La deuxième vague d'abandons se fait entre les pages 22 et 25 (modules sur certains traitements inégalitaires puis section sur le fait d'avoir été témoin de tels traitements). La médiane est ici à la page 24, autrement dit la moitié de l'échantillon est allée au moins jusqu'à la page 24 ou plus. Ce qui est congruent avec la base comprenant la totalité des abandonnant.e.s (cf. graphique ci-dessus *Nombre d'abandons selon la page pour le personnel et les étudiants*).

<sup>9</sup> Le choix a été fait de ne retenir que les abandonnant.e.s ayant commencé à saisir des réponses dans le questionnaire. Ce choix exclut *de facto* des personnes qui ont ouvert et refermé le questionnaire sans répondre à une seule question.

## Répartition des abandons par page-module

N° de page au moment de l'abandon	Effectif
04_Individu / Expérience(s) de traitement inégalitaire	15
05_Genre / Micro-agression	2
06_Genre / Injure	3
08_Genre / Attouchement	1
09_Genre / Violence	6
10_Genre / Discrimination	7
13_Ethnicité / Menace et violence	4
14_Ethnicité / Discrimination	4
20_LGBT / Discrimination	2
21_Autre / Injure	2
22_Autre / Menace et violence	17
23_Autre / Discrimination	2
24_Incidences	23
25_Témoin / Micro-agression	18
26_Témoin / Injure	10
27_Témoin / Menace et violence	5
28_Témoin / Harcèlement	7
29_Témoin / Discrimination	3
30_Individu / Etat-civil, études, carrière	8
31_Individu / Famille	10
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>

### 2.5) Résultats de la mini-enquête

À la date du 6 mai, 14 personnes ont répondu favorablement. Parmi elles, 6 ont choisi de s'expliquer par mail et 8 par téléphone. Il est important de souligner que ces 14 personnes ne sont nullement représentatives de l'ensemble des abandonnant·e·s. Non seulement l'effectif est faible, mais l'on peut aussi penser qu'en acceptant l'invitation à participer à un entretien ou en nous envoyant par email un commentaire, ces 14 répondant·e·s témoignent d'un intérêt particulier à l'égard de l'enquête. Les entretiens téléphoniques ont d'ailleurs confirmé ce fort intérêt, donnant même envie à plusieurs personnes de reprendre le remplissage du questionnaire.

Les entretiens téléphoniques ont duré une dizaine de minutes en moyenne. La majorité des personnes contactées se souvenait relativement bien du questionnaire et à peu près de l'endroit où



elles s'étaient arrêtées dans le remplissage. A l'évocation plus précise des modules, la plupart étaient capables de préciser ce qui les avait conduites à décider de s'arrêter. Compte tenu des caractéristiques des personnes interrogées, l'enquête auprès des « abandonnant·e·s » ne permet évidemment pas d'identifier les motifs les plus massifs et les plus fréquents d'interruption du questionnaire. Mais elle conduit à repérer certaines formes d'abandon et plus généralement, certains types de rapport à l'enquête. Elle ouvre donc des pistes intéressantes en vue de l'amélioration du questionnaire.

Si nous pouvions nous attendre à ce que la longueur du questionnaire arrive comme premier motif de découragement, les retours par mail ou par téléphone laissent entrevoir d'autres motifs qu'il est intéressant d'analyser et ce même s'ils émanent de personnes ayant sans doute des profils spécifiques. Au-delà de la durée du questionnaire en tant que telle, il est important de comprendre les raisons qui peuvent en faire ressentir particulièrement la longueur ou entraîner des doutes, voire une perte d'intérêt. Cette enquête a donc permis d'identifier des explications alternatives ou complémentaires à celle de la seule longueur.

Nous avons synthétisé les réponses obtenues autour de plusieurs catégories de motifs. Les explications données ont été triées selon le motif principal ayant conduit à l'abandon. Nous avons également considéré, quand il y avait lieu, quelles raisons secondaires apparaissaient et leur rapport aux motifs principaux. Par exemple, une personne peut expliquer qu'elle a abandonné en raison d'un problème informatique (motif principal), après avoir tenté plusieurs fois de remplir le questionnaire en recommençant au début pour finir par abandonner en ajoutant qu'en plus « ça demande du temps de répondre à toutes les questions » (motif secondaire).

## **2.6) Récapitulatif des motifs principaux**

Les principaux motifs ayant conduit à l'abandon sont de quatre ordres différents (cf. tableau infra). Une des raisons majeures est liée aux problèmes techniques que génère l'informatique. Il peut s'agir de ruptures de connexion, de surcharge du serveur, de pages qui « sautent » dans le logiciel *LimeSurvey* ou qui reviennent au début sans que les réponses données sur la page n'aient été enregistrées, de problèmes de fermeture inopinée du navigateur du/de la répondant·e, de pages qui se figent, d'écrans qui se bloquent, etc. Ce genre de problèmes peut relever de la qualité des appareils des répondant·e·s, des interfaces ou navigateurs, de la qualité des connexions, mais aussi de la surcharge du serveur. Il peut conduire à perdre les données déjà saisies et donc contraindre les répondant·e·s à devoir recommencer le remplissage depuis le début. Cet effet en décourage certain·e·s qui peuvent dès lors trouver « le processus un peu long » et considérer qu'ils et elles n'ont « plus le temps de recommencer ». La moitié des abandonnant·e·s *LimeSurvey* sondé·e·s évoquent ce motif comme principale explication de leur abandon en cours de saisie. Ajoutons que

seules les personnes ayant rencontré ce type de problèmes technico-informatiques ont également évoqué la longueur du questionnaire comme motif secondaire ayant contribué à les décourager de terminer ou de faire une nouvelle tentative.

Le deuxième motif d'abandon est bien différent. Il s'agit de personnes, surtout des femmes, qui doutent de leurs interprétations ou de leur légitimité à se positionner comme victimes (ou témoins) de traitements inégalitaires, par rapport à ce qu'elles supposent être les attentes de l'équipe de recherche. Certaines de ces personnes tendent à sous-estimer le traitement inégalitaire lui-même, quand d'autres craignent surtout de ne pas « rentrer dans les cases » attendues par les chercheur·e·s. Pour une partie de ces abandonnant·e·s, qui se décrivent comme minoritaires de par leur sexe ou leurs origines, il est question de traitements inégalitaires routiniers, comme peuvent l'être par exemple le sexisme ordinaire ou le racisme « quotidien » décrit par Philomena Essed<sup>10</sup>. À côté de ces petites discriminations routinisées que peuvent vivre les femmes ou les personnes racisées, on trouve aussi un autre cas, celui d'un répondant qui s'est senti, à un moment donné de son parcours, particulièrement mis en cause du fait de ces appartenances politiques ou syndicales. Là aussi, les traitements inégalitaires vécus, même s'ils prennent généralement place sur une période plus délimitée dans le temps, ont un caractère répété et relativement diffus. De manière générale, qu'il s'agisse de motifs liés à l'origine, au sexe, aux orientations politiques et syndicales ou à d'autres motifs de discrimination, les répondant·e·s ont donc pu évoquer des expériences diffuses (« ce sont des impressions, des sentiments ; c'est diffus » ; « c'est un ressenti en général » ; « ça m'a pris du temps de me remémorer les situations, parce que quand on est discriminée parce qu'on est une femme, ce n'est pas évident de se rappeler comme ça toutes les fois où ça s'est passé ») ou un climat général vécu comme dévalorisant, voire harcelant. Le questionnaire, dans sa version actuelle, n'est pas toujours adapté à la prise en compte de ce caractère routinier ou diffus des traitements inégalitaires. Il faudra sans doute modifier certaines questions fermées pour aller dans cette direction, mais aussi repenser les questions ouvertes qui font référence à la situation vécue « la plus marquante » et qui demandent donc que les enquêté·e·s puissent mettre en mots des situations précises *ex-abrupto*.

Par ailleurs, certain·e·s répondant·e·s peuvent avoir le sentiment de ne pas être traité·e·s de façon égalitaire, mais ne sont pas sûr·e·s de l'importance qu'il faut accorder à cela. Ils et elles craignent notamment « d'en faire trop », de surinterpréter : « Je suis peut-être traumatisée, peut-être que c'est moi ». Une autre de leur crainte est d'être décalé·e·s par rapport aux attendus supposés de l'équipe de recherche : ils et elles ont peur de « faire perdre du temps aux chercheurs » car ce qu'ils et elles ont vécu leur paraît « gérable », ils et elles ont appris « à faire avec », à prendre une certaine distance. D'autres ont peur de « déformer les résultats de la recherche » parce que leur expérience — en l'occurrence celle de traitements défavorables liés à des orientations politiques et

<sup>10</sup> Essed P., 1995, *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*, 2<sup>e</sup> édition, London, Sage Publications, 321 p.

syndicales — leur semble décalée par rapport à la nature des discriminations supposées intéresser le plus l'équipe de recherche. Au fur et à mesure qu'ils et elles avancent dans le remplissage, leurs doutes s'accroissent, ils/elles en arrivent alors à se demander si le questionnaire ne serait pas plutôt destiné à des victimes d'autres faits, ou de faits « plus graves comme des viols » et ils/elles préfèrent abandonner par peur « de fausser le questionnaire avec [leurs] réponses ». En même temps (et peut-être pour avoir notre avis), ces personnes nous racontent spontanément des situations de micro-agressions routinières (blagues douteuses, humour caustique, grinçant et déplacé, regards ou propos lourds, absence de considération) dont certaines peuvent avoir conduit « à des formes de persécution délibérée », à des discriminations effectives ou à la peur d'en vivre à l'avenir : « si on ne rit pas aux blagues sexistes, on risque d'être exclue des équipes pédagogiques » nous dit ainsi une répondante. Ce deuxième motif, évoqué par 5 « abandonnant·e·s », peut s'articuler à des motifs secondaires comme le fait de vouloir prendre plus de temps pour réfléchir aux situations à raconter, puis être pris·e par d'autres urgences et oublier de revenir compléter le questionnaire.

De façon plus marginale, deux autres motifs ont provoqué de l'abandon. L'un concerne les craintes persistantes que l'anonymat ne puisse être garanti en dépit du rappel des cadres éthique et juridique conformes au règlement général sur la protection des données. L'autre s'apparente à un doute sur la légitimité statutaire à faire partie de la population d'enquête : les répondant·e·s sont ici en contrat de travail à durée déterminée ou assistent à des cours en auditeur·rice·s libres.

#### Répartition des principaux motifs d'abandon du questionnaire

Crainte vis-à-vis de l'anonymat	Sous-estimation du traitement inégalitaire/ sentiment que son expérience ne correspond pas aux attendus de l'enquête	Problèmes techniques/ informatiques	Doute sur le fait d'être concerné.e par l'enquête	Total des retours au 4 mai 2020
1	5	7	1	14

Soulignons enfin que les personnes qui se sont exprimées sur les raisons de leur abandon n'ont pas spécifiquement rapporté que la longueur du questionnaire était un problème majeur. Quand cet aspect a été évoqué, il l'a toujours été introduit comme un problème secondaire, qui venait s'ajouter au principal. Toutes les personnes ont plutôt exprimé leur grand intérêt au sujet de l'enquête, manifestant qu'elles étaient heureuses que cette question des inégalités de traitement et des discriminations soit enfin abordée dans le milieu universitaire. Pour les personnes jointes par téléphone, la remémoration de cette thématique et l'intérêt qu'elles y portent se sont d'ailleurs révélés suffisants pour leur donner envie de se reconnecter après notre entretien afin d'achever le remplissage.

## 2.7) Les bénéfices de l'enquête pilote pour le projet ACADISCRl

L'enquête pilote a permis d'identifier plusieurs pistes permettant d'améliorer les taux de réponse et leur qualité, et plus généralement la compréhension des phénomènes d'inégalités de traitement à l'université :

- La longueur et la dynamique du questionnaire : l'équipe retravaille actuellement le questionnaire dans le but d'une réduction possible, d'une simplification des explications en début de module, d'un meilleur accompagnement dans le passage d'un bloc à l'autre. En particulier :
  - les modules sont retravaillés de manière à entrer par les formes d'expériences (micro-agressions ; insultes, injures ; violences ; discriminations, etc.) plutôt que par les motifs de discrimination, de façon à limiter l'effet de répétition pour les personnes dont l'expérience est au croisement de plusieurs rapports sociaux (genre, origine, classe sociale, etc.) ;
  - le questionnaire proposera une seule narration pour chacune de ces formes d'expériences, au lieu de plusieurs possibles actuellement, au regard notamment des retours de la mini-enquête sur les abandons, qui montre que le caractère impliquant de cette question ouverte peut mettre les répondant·e·s en difficulté.
- Le taux de réponse des personnels : très important en termes de pourcentage, il est néanmoins en deçà de l'objectif numérique visé, et donc en deçà de la limite fixée *a priori* pour l'envoi à l'établissement de données statistiques. Or, l'Université Pilote est un gros établissement, et le problème peut être accru dans des établissements de taille plus réduite (la discussion est en cours, par exemple, avec Science Po, à ce sujet). L'équipe travaille dans plusieurs directions, pour répondre à ce problème : d'une part, améliorer encore le taux de réponse ; d'autre part, baisser le seuil des réponses des personnels exigé pour communiquer les données à l'établissement (actuellement prévu à 500), mais dans une limite qui doit toutefois garantir l'anonymisation et la pertinence statistique ; par ailleurs, augmenter systématiquement le nombre de relances (passées de 2 à 3 à l'Université Pilote), avec éventuellement des relances spécifiques (notamment vis-à-vis des abandonnant·e·s) ; enfin, traiter les données en regroupant des établissements de moindre taille, mais de caractéristiques proches (Science po et réseau des IEP ; réseau d'écoles d'ingénieurs, par exemple), afin de pouvoir fournir des données dans des conditions suffisantes d'anonymisation et de fiabilité statistique.
- La saisie des micro-agressions : l'enquête pilote invite aussi à faire évoluer le questionnaire concernant les formes d'inégalités de traitement identifiées, de manière à essayer de limiter la sous-déclaration des formes « subtiles » — les micro-agressions, tout particulièrement — dont les personnes doutent qu'elles soient visées par l'enquête et légitimes à être

déclarées. Cette difficulté est connue, et le questionnaire a été construit pour cela, mais l'enquête à l'Université Pilote aura permis d'identifier plusieurs pistes pour tenter d'améliorer la déclaration de ces formes de micro-inégalités de traitement.

- De meilleures garanties concernant l'anonymisation : bien que le protocole offre des garanties solides sur l'anonymisation, il s'agit de répondre aux craintes exprimées par certain·e·s enquêté·e·s de pouvoir malgré tout être identifié·e·s. À cette fin, l'équipe de coordination travaille à regrouper certaines informations qui peuvent apparaître identifiantes (notamment les statuts professionnels). La communication sur l'enquête devrait également être reprise, de manière à réduire le sentiment de flou entre le statut d'enquête scientifique, d'une part, l'intérêt qu'y porte l'établissement au titre de sa politique d'égalité, d'autre part.
- La communication et l'incitation à répondre : l'équipe prévoit de proposer aux établissements de la vague 1 de faire appel à des étudiant·e·s (par exemple via le dispositif de bonus « engagement ») afin de diffuser l'information et d'inciter leurs pair·e·s à y répondre. Concernant les personnels, l'équipe prévoit de retravailler sur les procédures d'incitation via les DRH, les relais intermédiaires (collègues, directeur·rice·s de laboratoires, de services, etc.), mais aussi peut-être les syndicats et les diverses instances, de manière à assurer là aussi une diffusion plus directe de l'information au sein des services et une motivation supplémentaire à répondre.
- Les bugs informatiques et difficultés techniques : l'équipe a d'ores et déjà remédié en cours d'enquête à divers problèmes techniques identifiés (constat de filtres qui ont sauté, limitation des envois...). L'enquête a permis d'identifier plusieurs autres difficultés (problèmes de connexion, sentiment que les pages reviennent — probablement du fait du temps de validation des pages remplies, avant l'ouverture de la page suivante, ce qui est notamment lié au poids de la structure du questionnaire à gérer par le logiciel) ; des difficultés concernant la procédure d'enregistrement pour poursuivre le remplissage ultérieurement. Sur ce dernier point, l'équipe a prévu d'améliorer l'information sur la procédure de suspension/reprise du remplissage, à trois niveaux :
  - dans le mail à envoyer
  - dans l'information sur le formulaire de consentement
  - sur le site dédié à l'enquête.
- Enfin, la lourdeur de l'enquête nécessite, pour la vague 1, de disposer de plusieurs serveurs à l'université Paris Nanterre et à l'université de Côte d'Azur.

### 3) Principaux résultats de l'enquête ACADISCRI à l'Université Pilote

Grâce à la richesse des données de l'enquête ACADISCRI, il est possible de mesurer les différentes formes d'inégalité de traitement auxquelles les étudiant·e·s et les personnels ont été confronté·e·s dans l'enseignement supérieur et la recherche et d'en préciser les motifs discriminatoires qui les sous-tendent explicitement ou implicitement. L'enquête permet de cerner les grands critères prohibés aujourd'hui par la loi : le sexe, l'origine ethno-raciale, la religion, l'origine de classe sociale, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, les états de santé et le handicap, les opinions politiques et les activités syndicales. L'outil d'enquête mis en œuvre permet également d'utiliser l'option « autre » pour rapporter une expérience inégalitaire à propos d'un autre critère comme par exemple l'âge ou l'apparence physique, ainsi que les situations hostiles sans fondement discriminatoire.

L'objectif de cette partie est de rendre compte des principaux résultats de l'enquête pilote, en distinguant les différentes formes d'inégalité de traitement, conscientisées ou pas comme discriminations (micro-agressions, injures, harcèlement, violences et les discriminations perçues comme telles par les enquêté·e·s), les motifs de ces traitements prohibés par le droit (sexisme, racisme, etc.), les statuts des populations enquêtées (étudiant·e·s et personnels) et les cinq dimensions du questionnaire : déclarations de traitements inégalitaires, description des situations, auteurs, victimes et témoins, réactions des victimes, et témoignages de traitements inégalitaires.

Nous avons fait le choix de distinguer plusieurs formes d'inégalité de traitement qui n'ont pas le même niveau de gravité. Le concept de *micro-agression* a été forgé dans les années 1970 par des psychologues étasuniens (notamment Chester M. Pierce), puis repris par la sociologie des groupes minoritaires (selon le genre, l'ethnicité, la sexualité, la classe, le handicap, etc.). Il désigne des comportements et propos dévalorisants qui peuvent paraître anodins, mais qui constituent autant de rappels, plus ou moins directs, à l'ordre social (genré, racial, hétéronormé, économique, validiste, etc.). Puisque le terme n'est pas d'un usage courant, nous avons formulé la question de manière générale : « Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur et la recherche, avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) ? ».

Lorsque la réponse était positive, il était proposé de préciser s'il s'agissait d'un des comportements listés dans une série d'exemples précis de micro-agressions (ici au sujet de l'ethnicité) :

- Trait(s) d'humour liés à votre couleur de peau, origine, culture ou religion
- Allusions ou paroles déplacées liées à votre couleur de peau, origine, culture ou religion
- Propos ou ton méprisant ou infantilisant
- Dénigrement de votre travail ou relevé systématique de vos erreurs
- Dénigrement de votre personne (qualités, apparence)
- Attente(s) différenciée(s) (on vous demande d'en faire plus ou, au contraire, on attend moins de vous en raison de votre couleur de peau, origine, culture ou religion)

- Exclusion du collectif d'études ou de travail
- Appropriation de votre travail ou quelqu'un en a tiré profit
- Remise en cause de votre statut
- Ne pas être entendu·e, ne pas être considéré·e
- Être systématiquement tutoyé·e ou appelé·e par votre prénom, ou au contraire par votre statut contrairement aux autres
- Être enfermé·e dans une salle, un bureau, des toilettes...
- Se voir attribuer un surnom ou un sobriquet
- On se trompe sur votre prénom ou nom
- Se voir attribuer des tâches inutiles ou que personne ne veut
- Se voir imposer des horaires difficiles, peu adaptés ou des plages de congés contraintes

Les autres formes de traitements inégalitaires semblent plus faciles à définir et correspondent à des infractions du code pénal. Les *injures* correspondent à des propos explicites, à l'oral ou à l'écrit, qui portent atteinte à l'honneur d'un individu ; le *harcèlement* à tout comportement non désiré, à connotation sexuelle ou autre, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant ; les *violences* au fait de porter atteinte physiquement à un individu ; et les *discriminations* à un traitement défavorable dans l'accès à un bien ou un service. Les questions posées étaient les suivantes :

Récapitulatif des questions posée aux enquêté·e·s	Désignation dans les tableaux
1/ Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur et la recherche, avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) ?	Micro-agressions
2/ Avez-vous fait l'objet d'insultes ou injures (à l'oral ou à l'écrit) ?	Injures
3/ Votre environnement de travail ou d'étude s'est-il déjà détérioré au point de devenir parfois hostile ou intimidant, voire humiliant ou harcelant ?	Harcèlement moral
4/ Avez-vous fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ou de pressions pour obtenir de vous des faveurs sexuelles ?	Harcèlement ou agressions sexuelles
6/ Avez-vous fait l'objet de menaces ou de violences physiques ?	Menaces ou violences physiques
7/ Avez-vous fait l'objet de traitement inégalitaire ou de discrimination ayant rendu votre parcours ou vos conditions de travail plus difficiles, de la part d'un ou plusieurs individus ou de l'organisation de votre établissement ?	Traitement inégalitaire ou discrimination



Chacun de ces types de comportement hostile est ensuite rapporté à un critère de discrimination, c'est-à-dire aux rapports sociaux sur lequel il est fondé, à savoir le classisme (ou mépris de classe), le sexisme, le racisme, les LGBTphobies et le validisme, ainsi que l'hostilité aux appartenances syndicale ou politique (d'où une série de questions sur le niveau de politisation). La question posée aux enquêté·e·s était formulée d'une façon descriptive, évitant les interprétations personnelles de ce qui relève du sexisme ou du racisme, etc. Pour chaque fait déclaré, l'enquêté·e devait donc répondre à la question suivante (sachant que plusieurs modalités pouvaient être saisies) :

**Cela était-il en lien avec ... ?**

<p align="center"><b>Libellé des modalités de réponse enregistrant le motif discriminatoire</b></p>	<p align="center"><b>Regroupement et désignation des motifs discriminatoires dans les tableaux</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait d'être une femme (sexisme ordinaire, mépris à l'encontre des femmes...)</li> </ul>	<p align="center">Sexisme (ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une grossesse, un divorce, monoparentalité...</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait d'être un homme (non conformité aux critères de virilité...)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre couleur de peau</li> </ul>	<p align="center">Racisme</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre nationalité</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vos origines ou votre culture réelles ou supposées</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre accent ou votre maîtrise de la langue française</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre religion réelle ou supposée</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre patronyme</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre orientation sexuelle (homosexuel·le, gay ou lesbienne, bisexuel·le...)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender-fluide...)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre origine sociale (famille de classe sociale populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire...) ou position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement</li> </ul>	<p align="center">Classisme</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre état de santé ou handicap</li> </ul>	<p align="center">Validisme</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre activité syndicale ou vos opinions politiques</li> </ul>	<p align="center">Discrimination anti-syndicale</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une autre raison</li> </ul>	<p align="center">Autre motif</p>

Les modalités de réponse pour signaler un motif discriminatoire étant nombreuses, nous les avons regroupées et leur avons données une désignation que nous utilisons ensuite dans nos tableaux de présentation des résultats. Dans nos analyses, la catégorie « sexisme » visant les femmes est associé au « rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité », phénomène plus rare mais



néanmoins présent pour certains hommes, qui se rapproche des LGBTphobies. En effet, le sexisme à l'encontre des hommes se manifeste souvent par l'usage d'insultes mettant en cause leur virilité par l'association à des personnes homosexuelles, que cela soit effectivement le cas ou non. Dans la catégorie « racisme », nous avons regroupé les comportements hostiles en raison de la couleur de peau, les comportements relevant de la xénophobie comme de l'islamophobie ou de l'antisémitisme.

Dans la mesure où chaque rapport social est imbriqué avec les autres, nous avons prévu, concernant les situations considérées comme les plus marquantes par les enquêté·e·s, une question sur l'éventuelle intersectionnalité des rapports sociaux.

Par ailleurs, nous avons ajouté la catégorie « Une autre raison », pour les cas où d'autres rapports sociaux non prévus à l'avance étaient en jeu, et/ou pour lesquels où les individus n'étaient pas en mesure de dire avec certitude pour quelle raison ils ou elles avaient été maltraité·e·s. Nous n'avions cependant pas anticipé qu'autant d'enquêté·e·s allaient cocher cette case (11,7 % de la population déclarant un traitement inégalitaire) et n'avions pas ajouté l'obligation de préciser en clair de quel motif il pouvait s'agir. La catégorie « Une autre raison » reste donc difficilement interprétable malgré son importance numérique. Elle indique aussi que les auteur·rice·s de comportements discriminatoires se gardent d'exprimer ouvertement les raisons pour lesquelles ils s'en prennent à une personne donnée. Ils savent que les comportements racistes, homophobes, sexistes sont interdits et font preuve de discrétion.

Ces différentes formes d'inégalité de traitement sont mesurées selon les différents statuts constitutifs de la communauté universitaire. Au-delà de la distinction étudiant·e·s / personnels, nous avons cherché à identifier les situations intermédiaires, notamment le cas des (post)doctorant·e·s et docteur·e·s, et les hiérarchies internes aux personnels, en particulier la distinction entre les personnels enseignants et les personnels administratifs et techniques :

- Étudiant.e (licence, master, diplôme universitaire)
- Doctorant·e
- Docteur·e, post-doctorant·e (y compris sans contrat)
- Personnel administratif et technique
- Chercheur·e·s ou enseignant·e·s chercheur·e·s
- PRAG (professeur·e agrégé·e de l'enseignement du second degré français)
- Autres enseignant·e·s du second degré détaché·e dans le supérieur

Cependant, certains personnels techniques, notamment les employé·e·s d'entreprises sous contrat avec l'université (entreprises de nettoyage et de sécurité, CROUS), n'ont pas pu être intégré·e·s dans l'étude en raison de l'externalisation de certains métiers exercés au sein de l'université.

C'est donc à l'aune des formes d'inégalités et des statuts différenciés que les déclarations de traitements inégalitaires sont analysées. Nous avons fait l'hypothèse générale que l'expérience des inégalités n'est pas vécue de la même manière selon les individus, et qu'elle est variable selon les disciplines académiques, les statuts, le degré de précarité, les caractéristiques sociales des personnes concernées, le niveau d'études, les rapports hiérarchiques et les types d'établissements. Les répondant·e·s ont été interrogé·e·s sur les situations qu'ils et elles considéraient comme les plus marquantes pour chaque type et motif de traitement inégalitaire. L'enquête ACADISCRi permet donc de disposer d'une série d'informations complémentaires sur ces situations : leur localisation, les profils des auteur·rice·s, leurs relations avec les victimes, les réactions des victimes et des témoins de traitements inégalitaires. L'objectif est ainsi d'aller au plus près de l'expérience vécue et au-delà du seul « sentiment de discrimination », en adoptant une perspective plus « interactionniste » et plus factuelle des expériences d'inégalité.

### **3.1) Déclarations de traitements inégalitaires**

Les tableaux et analyses ci-dessous sont présentés selon les cinq parties structurant le questionnaire elles-mêmes reliées aux questions de recherche de l'enquête. La partie « déclarations » concerne tous les motifs, mais les parties suivantes se focalisent sur telle ou telle forme d'inégalité, sans systématisme afin de ne pas surcharger la lecture.

Les *données ont été pondérées en fonction de la taille de population*, ce qui signifie que l'échantillon des personnes ayant répondu à l'enquête est rendu représentatif de l'ensemble de la communauté universitaire de l'Université Pilote. La pondération permet également de fournir des estimations du nombre de victimes au sein de l'établissement, à partir du nombre de victimes parmi les répondant·e·s.

À l'échelle d'un seul établissement, certains sous-groupes de répondant·e·s ciblés par des traitements inégalitaires spécifiques (comme ceux relevant des LGBT-phobies ou de l'antisémitisme par exemple) se présentent en de trop petits effectifs et ne peuvent donc être analysés quantitativement de manière fiable (notamment parmi les personnels). Les commentaires et interprétations se limitent donc dans ce rapport aux résultats s'appuyant sur des sous-populations aux effectifs suffisamment élevés pour que les résultats produits les concernant soient robustes. Pour ces sous-populations numériquement trop faibles, nous serons en mesure de produire des résultats solides lorsque les répliques de l'enquête ACADISCRi auront été réalisées dans les autres établissements et que nous pourrions fusionner les bases de données qui en seront issues.

### 3.1.1) Ensemble des personnels et des étudiant·e·s

De manière générale, 20% des étudiant·e·s et des membres du personnel de l'Université Pilote ont déclaré au moins un type de traitement inégalitaire parfois associé à un motif discriminatoire prédéfini mais le plus souvent sans motif perçu (« autre raison »). Cela représente au total une population estimée d'environ 5 954 personnes sur près de 31 000 au sein de l'université ayant subi au moins une forme de traitement inégalitaire<sup>11</sup>.

**Tableau 1: Proportion d'individu·e·s (en %) déclarant au moins une forme d'inégalités de traitement, type d'actes et motif discriminatoire perçu (ensemble des étudiant·e·s et des personnels)**

Types de faits déclarés	A déclaré avoir subi ce fait au moins une fois depuis l'entrée dans l'ESR	A déclaré le motif perçu ci-dessous (%)						
		Sexisme ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité	Racisme	LGBT-phobie	Classisme	Validisme	Discri. Synd.	Autre
Micro-agressions	12.3	3.9	3.0	0.9	--	--	--	7.5
Harcèlement moral	6.7	1.0	1.3	0.1	1.8	0.5	1.1	3.4
Discriminations	7.7	1.7	2.2	0.3	2.4	1.0	1.5	5.5
Injures	4.8	0.8	0.9	0.1	0.4	0.4	1.3	2.5
Menaces ou violences physiques	3.0	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	1.1	1.8
Harcèlement et agressions sexuelles	1.5	1.2	--	0.1	--	--	--	0.4
Ensemble des faits déclarés	20.0	5.4	5.0	1.0	2.5	1.2	2.8	11.7

Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Ensemble de l'Université Pilote, 2019-2020, N = 2034. Lecture : 12,3 % de l'ensemble des étudiant·e·s et des personnel de l'Université Pilote interrogé·e·s en 2020 ont déclaré avoir subi depuis leur entrée dans l'ESR des attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) et 3,9 % ont déclaré le sexisme comme motif discriminatoire perçu.

NB : Plusieurs formes et motifs discriminatoires pouvaient être déclarés. C'est pourquoi la somme en ligne des pourcentage de motifs discriminatoires (autre y compris) peut être supérieure à la première colonne. Les modalités de motifs discriminatoire n'étaient pas exclusives les unes des autres.

La distribution par motif discriminatoire montre une certaine difficulté à identifier un motif discriminatoire aux situations subies : la réponse « autre motif » est la plus fréquente. Sur l'ensemble des motifs discriminatoires possibles, le sexisme et le racisme sont les plus fréquemment mentionnés. Les étudiant·e·s et les personnels sont avant tout confronté·e·s au

<sup>11</sup> Il s'agit là d'une estimation du nombre de victimes sur l'ensemble de la population de l'établissement (et non d'effectifs de répondant·e·s).

sexisme (5,4 % de la population, soit un effectif estimé de 1 597 personnes, les deux sexes confondus), au racisme (5 % toutes origines confondues, soit une estimation de 1 495 personnes) et, dans une moindre mesure, aux discriminations politiques ou syndicales (2,8 %, 835), au mépris de classe (2,5 %, soit 751), au validisme (1,2 %, soit 354) et aux LGBT-phobies (1 %, 303).

On observe des différences de fréquence selon les types d'inégalités de traitement, selon l'ordre suivant : micro-agression (12,3 %, soit une estimation de 3 683 personnes), discrimination (7,7 %, 2 288), harcèlement moral (6,7 %, 2 008), injure (4,8 %, 1 437), violence (3 %, 908) et harcèlement sexuel (1,5 %, 457).

En croisant les deux informations, nous notons que *les traitements inégaux les plus fréquents* sont : les micro-agressions sexistes (3,9 % des répondant·e·s) ou racistes (3%) ; les discriminations classistes (2,4%), racistes (2,2%), sexistes (1,7%) ou syndicales (1,5%) et le harcèlement moral classistes (1,8%), racistes (1,3%) ou anti-syndicaux (1,1%).

Lorsqu'on opère une distinction selon les statuts, on constate que *le personnel déclare bien plus souvent des traitements inégaux que les étudiant·e·s, quel que soit le motif*. C'est le cas des situations sexistes : 22,5 % des personnels féminins contre 7,1 % des étudiantes, en particulier 15,8 % des doctorantes/docteurs, 18,3 % des chercheuses et enseignantes-chercheuses et 7,6 % personnels administratifs et techniques. Les inégalités de traitement racistes sont également plus souvent déclarées chez les personnels (9,7 %) que chez les étudiant·e·s (4,7 %), notamment les personnels techniques et administratifs (12,8 %) et les doctorant·e·s/docteur·e·s (11,9 %). C'est aussi le cas des LGBTphobies (2,1 % des personnels contre 0,9 % des étudiant·e·s), du classisme ou mépris de classe (5,9 % des personnels contre 2,3 % étudiant·e·s), du validisme (4,2 % des personnels contre 1 % des étudiant·e·s) et des traitements inégaux fondés sur l'appartenance syndicale ou politique (5,9 % des personnels contre 2,3 % des étudiant·e·s).

**Tableau 2: Proportion d'individu·e·s (en %) déclarant au moins une forme d'inégalité de traitement et motif discriminatoire perçu, selon le statut dans l'établissement**

		Ont déclaré avoir subi ce fait au moins une fois depuis l'entrée dans l'ESR	dont % déclarant le motif perçu ci-dessous						
			Sexisme ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité	Racisme	LGBT-phobie	Validisme	Discri syndic.	Classisme	Autre
Statut	Étudiant·e·s et doctorant·e·s (N=1755)	17.7	4.8	4.7	0.9	1.0	2.6	2.3	9.7
	Personnels (N=279)	50.9	13.6	9.7	2.1	4.2	5.9	5.9	40.1
Détail du statut	Étudiant·e·s (hors doctorant·e·s) (N=1682)	17.3	4.6	4.5	0.9	1.0	2.6	2.2	9.3
	Doctorant·e·s & docteur·e·s (N=85)	40	15.8	11.9	1.8	2.2	0.0	4.9	30.1
	Chercheur·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s (N=126)	53.9	18.3	6.9	2.4	1.2	7.5	4.2	41.4
	Personnels administratif et technique (N=141)	47.1	7.6	12.8	2.1	6.6	5.2	7.3	37.8
<b>Ensemble (N = 2034)</b>		20.0	5.4	5.0	1.0	1.2	2.8	2.5	11.7

Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Ensemble de l'Université Pilote, 2019-2020. Données pondérées. Lecture : 17,7 % des étudiant·e·s ont déclaré au moins une forme de traitement inégalitaire depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur et 4,8 % ont déclaré le sexisme comme motif discriminatoire perçu.

### 3.1.2) Étudiant·e·s

Au sein de la population étudiante, 7,1 % des femmes<sup>12</sup> (et 4,8 % pour l'ensemble des étudiant·e·s) ont été victimes de faits jugés sexistes, 4,7 % des étudiant·e·s de faits qu'ils qualifient de racistes, 2,6 % de discrimination politique ou syndicale, 2,3 % de faits à connotation classiste, 1 % de faits validistes et 0,9 % de faits identifiés comme LGBTphobes. Les individus qui n'ont perçu aucune cause discriminatoire aux faits subis sont les plus nombreux, quelque soit le type d'acte déclaré.

<sup>12</sup> Dans les exploitations et résultats présentés, la variable de sexe est celle renseignée par les enquêté·e·s à la question « Quel est votre sexe ? » intervenant en début de questionnaire. Pour les répondant·e·s « neutre », c'est la réponse à la question « Quel était votre sexe à l'état civil à votre naissance ? » qui a été utilisée.

**Tableau 3: Proportion d'étudiant·e·s (%) déclarant au moins une forme d'inégalités de traitement, type d'acte et le motif discriminatoire perçu**

	Ont déclaré avoir subi ce fait au moins une fois depuis l'entrée dans l'ESR	dont % déclarant le motif perçu ci-dessous						
		Sexisme ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité	Racisme	LGBT-phobie	Classisme	Validisme	Discrimin syndicale	Autres
<b>Micro-agression</b>	10.5	3.4	2.6	0.8	--	--	--	6.0
<b>Injure</b>	3.6	0.6	0.9	0.1	0.2	0.3	1.1	1.6
<b>Harcèlement moral</b>	5.5	0.8	1.3	0.1	1.5	0.4	1.0	2.4
<b>Discrimination</b>	6.6	1.5	2.1	0.3	2.1	0.8	1.4	2.8
<b>Harcèlement et agressions sexuelles</b>	1.5	1.1	--	0.1	--	--	--	0.4
<b>Menaces ou violences physiques</b>	2.7	0.4	0.1	0.1	0.1	0.0	1.1	1.5
<b>Ensemble des traitements inégalitaires</b>	17.7	4.8	4.7	0.9	2.3	1.0	2.6	9.7

Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Étudiant·e·s de l'Université Pilote, 2019-2020. N = 1755. Données pondérées.

Lecture : 10,5 % des étudiant·e·s inscrit·e·s à l'Université Pilote en 2019-2020 ont déclaré avoir subi des attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) depuis leur entrée dans l'Enseignement supérieur et 3,4 % ont déclaré le sexisme comme motif discriminatoire perçu.

Ce sont les micro-agressions qui sont les plus fréquentes, que ce soit pour le motif sexiste (3,4 %), raciste (2,6%), ou LGBTphobe (0,8 %), ainsi que les discriminations racistes (2,1 %), classistes (2,1 %), sexistes (1,5 %) et syndicales (1,4 %), et dans une moindre mesure validistes (0,8 %) et LGBTphobes (0,3 %). Les autres formes plus « graves » de traitements inégalitaires sont (heureusement) moins fréquentes mais, si les pourcentages sont faibles, les chiffres estimés sont tout de même élevés au regard des traumatismes qu'elles peuvent causer et du « climat » qu'elles instaurent pour les conditions d'étude et de travail à l'université. Les injures sont ainsi surtout anti-syndicales (1,1 %), racistes (0,9 %) et sexistes (0,6 %). 1,1 % et 0,1 % des étudiant·e·s ont déclaré avoir subi respectivement du harcèlement sexuel sexiste et LGBTphobe, tandis que les cas de harcèlement moral sont surtout classistes (1,5 %), racistes (1,3 %), anti-syndicaux (1 %) et sexistes (0,8 %).

Si 7,1 % des étudiantes ont déclaré avoir été victimes de *traitements inégalitaires sexistes*, les données montrent que *les étudiantes homosexuelles, bisexuelles ou asexuelles sont plus touchées*

que les étudiantes hétérosexuelles : 9,6 % contre 3,9 %. Les expériences du sexisme à l'université varient également selon le domaine et le niveau d'études. En effet, les domaines d'études les plus concernés sont Droit et science politique (9 % des étudiant·e·s inscrits dans ces disciplines), Sciences humaines et sociales (6,4 %), les Sciences et techniques (4,5 %), les Lettres et Arts (3,9 %) et Sciences de l'éducation (3 %), tandis que les déclarations sont moins fréquentes en Activités physiques et sportives (0,9 %) ou Économie-gestion (1,8 %). Par ailleurs, plus les étudiantes avancent dans leur cursus universitaire, plus elles déclarent des traitements inégalitaires sexistes : 2,5 % des étudiant·e·s de Bac+1 sont concernés contre 5,1 % en Bac+3 et 13,3 % en Bac+6.

Concernant les *traitements inégalitaires racistes* (4,7 % des étudiant·e·s), on n'observe pas de différence selon le genre (4,7 % des femmes, 4,6 % des hommes), mais selon plusieurs variables liées à l'origine nationale, à l'ethnicité (perçue ou déclarée) ou à la religion (réelle ou supposée). Ainsi, ils concernent 9,5 % des étudiant·e·s étranger·e·s ou français·e·s naturalisé·e·s (contre 2,9 % des Français·e·s) et 18,7 % des étudiant·e·s né·e·s en Afrique subsaharienne. Il existe de fortes disparités selon la catégorie ethnique perçue (hétéro-définition) et la catégorie ethnique déclarée (auto-définition) : 12,3 % des étudiant·e·s qui se disent perçu·e·s comme noir·e·s, 10,8 % comme musulman·e·s ou encore 16,2 % des étudiant·e·s se déclarant eux·elles-mêmes comme noir·e·s et 15,9 % comme asiatiques affirment avoir subi des faits racistes. Là encore, les expériences de racisme diffèrent selon le domaine et le niveau d'études, mais pas exactement de la même manière que pour les traitements inégalitaires sexistes. En effet, elles touchent surtout les étudiant·e·s en Économie-gestion (6,7 % d'entre eux), Sciences de l'éducation (5,2 %), Sciences humaines et sociales (5,2 %), Droit et science politique (4,8 %) et, dans une moindre mesure, les inscrit·e·s en Lettres et Arts (3,9 %), Sciences et techniques (2,5 %) et Activités physiques et sportives (1 %). Cependant, les caractéristiques du sexisme et du racisme se rapprochent concernant le niveau d'études puisque les étudiant·e·s en licence 1 et 2 sont peu concerné·e·s (1,7 % et 1,9 % respectivement) alors que les expériences de racisme sont plus fréquentes aux niveaux Bac+3 (9,4 %), Bac+4 (7,1 %), Bac+5 (4,1 %) et Bac+6 (13,3 %). Ainsi, d'une manière générale, nos données nous permettent d'avancer que plus le temps passé par un·e individu·e dans l'ESR s'allonge et plus le risque de subir des expériences de traitements inégalitaires ou des discriminations a tendance à s'accroître également.

Les étudiant·e·s sont par ailleurs moins concerné·e·s par les *LGBTphobies* que les personnels (0,9 %, contre 2,1%). Les LGBT-phobies touchent 5,2 % des personnes se déclarant homosexuelle, bisexuelle ou asexuelle<sup>13</sup>.

Les *traitements inégalitaires fondés sur la classe sociale* (ou mépris de classe) touchent 2,3 % des étudiant·e·s, en particulier les femmes : 2,9 % d'entre elles contre 1,3 % des hommes. Ils

<sup>13</sup> Les répondant·e·s se définissant comme « neutres » ou « non binaires » sont trop peu nombreux·ses (15) à l'échelle d'un seul établissement pour permettre une analyse de leur situation spécifique.



concernent les étudiant·e·s des classes populaires : 4,8 % dont le père était ouvrier et 5,6 % dont la mère était ouvrière ; 6,1 % dont le père était au chômage. Le mépris de classe est moins présent chez les étudiant·e·s dont les parents étaient employés : 2,8 % côté maternel et 2,1 % côté paternel. Comme pour le racisme et le sexisme, la fréquence du mépris de classe augmente avec le niveau de diplôme puisque 0,9 % des Bac+1 en ont vécu, 2,8 % des Bac+3 et 4 % des Bac+5. Ainsi, si le temps passé dans l'ESR augmente les chances de subir un traitement inégalitaire, on peut aussi penser que les couches sociales les moins favorisées – dont le poids se réduit au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux universitaires – peuvent subir plus durement les mépris de classe. Certains domaines d'études sont aussi plus propices aux déclarations de classisme, en particulier Sciences et techniques (3,6 %), Économie-gestion (3,1 %) et Lettres et arts (2,7 %).

*Les traitements inégalitaires fondés sur le validisme* (liés au handicap ou à l'état de santé) concernent 1 % des étudiant·e·s. 2,7 % des étudiant·e·s ayant déclaré avoir un problème de santé sont concernés, contre 0,5 % des personnes se disant en bonne santé.

*Les traitements inégalitaires fondés sur l'appartenance syndicale ou politique* concernent 2,6 % des étudiant·e·s. Ils ciblent plus particulièrement les hommes (4,1 %) par rapport aux femmes (1,7 %), et les personnes engagées : 44,1 % des étudiant·e·s exerçant ou ayant exercé un mandat syndical, 15,7 % des engagé·e·s dans un mouvement politique et 10,4 % des engagé·e·s politiques en général. Les discriminations politiques et syndicales touchent certains domaines d'études plus que d'autres, tels que les Sciences humaines et sociales (6 %), et Droit et science politique (3,9 %) en particulier.

### 3.1.3) Personnels

*Parmi les personnels, 50 % déclarent avoir subi au moins un type de faits*, parmi ceux listés, depuis leur entrée dans l'ESR. Compte-tenu de l'ancienneté de certain·e·s agents (jusqu'à 40 ans d'activité professionnelle pour les plus ancien·ne·s), un tel taux n'est pas si surprenant. Les micro-agressions (dénigrement et remarques dévalorisantes) sont déclarées par près de 40 % des salarié·e·s. Cependant, *des situations plus graves, comme le harcèlement moral, concernent un cinquième des salariés, ce qui en fait donc un phénomène assez répandu* dans les trajectoires professionnelles des agents, tandis que les injures sont mentionnées par 21,4 %. Les menaces et violences physiques, qui constituent encore un seuil de gravité supplémentaire, sont déclarées par 7,8 % des salarié·e·s.

La plupart du temps, *les agents ont des difficultés à identifier une cause discriminatoire* aux actes qu'ils signalent. Ce sont 22,5 % des femmes qui ont été victimes d'au moins un type de faits ayant une dimension sexiste clairement identifiée par elles (résultat non présenté dans le tableau ci-dessous qui concerne les données pour les deux sexes confondus), tandis que 9,8 % des personnels des deux sexes déclarent des faits à caractère racistes, 5,9 % de faits classistes, 6 % des



discrimination politique et syndicale, 4,2 % des faits validistes et 2,1 % de faits LGBTphobes. On peut déduire de ces constats que *les discriminations prennent place dans un contexte plus vaste de tensions au travail* qui affecte les agents de l'établissement au-delà de leur appartenance à un groupe minoritaire.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, et comme chez les étudiant·e·s, *les micro-agressions sont les actes les plus fréquemment déclarés*, quel que soit le motif discriminatoire mentionné : micro-agressions sexistes (10,7 %), racistes (7,9%) ou LGBTphobes (2,1 %), suivies des discriminations classistes (5,4 %), sexistes (5 %), racistes (3,8 %), et dans une moindre mesure politiques et syndicales (3,4 %), validistes (3,1 %) et LGBTphobes (2,1 %). Les autres formes de traitements inégalitaires sont plus fréquentes chez les personnels que chez étudiant·e·s. Les injures sont ainsi surtout anti-syndicales (3,5 %), validistes (3 %), sexistes (2,9 %) et classistes (2,6 %), mais beaucoup plus rarement racistes (0,9 %).

**Tableau 4: Proportion d'agents (%) déclarant au moins une forme d'inégalités de traitement, type d'actes et motif discriminatoire perçu**

	Ont déclaré avoir subi ce fait au moins une fois depuis l'entrée dans l'ESR	dont % déclarant le motif perçu ci-dessous						
		Sexisme ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité	Racisme	LGBT-phobie	Classisme	Validisme	Discrimin. syndicale	Autres
<b>Micro-agressions</b>	38.3	10.7	7.9	2.1	--	--	--	28.4
<b>Injures</b>	21.4	2.9	0.9	--	2.6	3.0	3.5	15.1
<b>Harcèlement moral</b>	23.8	3.9	1.0	--	4.9	1.5	2.8	16.7
<b>Discrimination</b>	22.0	5.0	3.8	--	5.4	3.1	3.4	13.1
<b>Harcèlement et agressions sexuelles</b>	2.5	2.2	--	--	--	--	--	0.3
<b>Menaces ou violence physiques</b>	7.8	0.2	0.3	--	2.2	1.1	--	6.6
<b>Ensemble des traitements inégalitaires</b>	50.9	13.5	9.8	2.1	5.9	4.2	6.0	40.1

Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Personnels de l'Université Pilote, 2019-2020. N = 279. Données pondérées

Lecture : 38,3 % des personnels de l'établissement ont déclaré avoir subi des micro-agressions depuis leur entrée dans l'ESR, et 10,7 % ont déclaré le sexisme comme motif discriminatoire perçu.

Ce sont 2,2 % et 3,9 % des agents qui ont déclaré avoir subi respectivement du harcèlement sexuel et du harcèlement moral à caractère sexiste. Les autres cas de harcèlement moral sont surtout attribués à l'origine sociale (classistes : 4,9 %) et à des attitudes anti-syndicales (2,8 %), plus rarement à des comportements racistes (1 %).

Si l'on se réfère à la seule population féminine (alors que le tableau ci-dessus reprend les données pour les deux sexes confondus), 22,5 % des femmes du personnel ont déclaré avoir été victimes de traitements inégalitaires sexistes, confirmant ainsi les tendances recueillies lors d'autres enquêtes menées en population générale. De nettes différences sont observables selon les statuts puisqu'ils concernent 25,4 % des doctorantes/docteurs et 18,3 % des enseignantes-chercheuses, contre 7,6 % des personnels administratifs et techniques.

La fréquence des traitements inégalitaires racistes est plus forte chez les personnels (9,8 %) que chez les étudiant·e·s. Alors que ce n'est pas le cas chez les étudiant·e·s, on observe pour les personnels une différence de fréquence selon le genre : 12,5 % des hommes contre 7,9 % des femmes. L'expérience du racisme varie également selon l'origine puisque 15,1 % des personnels étrangers ou naturalisés ont déclaré au moins un fait de nature raciste. On retrouve aussi des différences selon la catégorie ethnique perçue : 21,3 % des minorités racisées ont déclaré des faits racistes. On observe enfin des disparités selon le statut : à la différence du sexisme, les traitements inégalitaires racistes touchent plus les personnels administratifs et techniques (12,8 %) que les enseignant·e·s-chercheur·e·s (6,9 %).

Concernant les *LGBTphobies*, 2,1% des personnels déclarent en avoir été victimes. Ces traitements inégalitaires touchent 2,9 % des femmes et 13,8 % des personnels se déclarant homosexuelles, bisexuelles ou asexuelles.

Ensuite, les *traitements inégalitaires fondés sur la classe sociale* (ou le mépris de classe) touchent, quant à eux, 5,9 % des personnels.

Les personnels sont plus touchés par les *traitements inégalitaires fondés sur le validisme* que les étudiant·e·s puisqu'ils concernent 4,2 % d'entre eux/elles. En outre, 9,4 % des personnels ayant déclaré avoir un problème de santé sont concernés contre 1,8 % se disant en bonne santé.

Enfin, les *traitements inégalitaires fondés sur l'appartenance syndicale ou politique* concernent 6 % des personnels, avec une légère différence selon le genre : 7 % des hommes et 5,2 % des femmes. Ils touchent un peu plus les enseignant·e·s-chercheur·e·s (7,5%) que les personnels administratifs et techniques (5,2 %). Par contre, de manière assez logique, la fréquence varie beaucoup selon le niveau d'implication et de politisation puisqu'ils ciblent 32,1 % des personnels engagés dans un syndicat, 20,6 % des engagé·e·s dans une association et 14,2 % des engagé·e·s politiques.

### 3.2) Fréquences des situations (sexisme, racisme, LGBTphobies)

La fréquence des situations est différente selon le type de faits subis et le motif discriminatoire perçu du traitement inégalitaire, sachant que le questionnaire propose des modalités de fréquence distinctes pour, d'une part, les micro-agressions et les injures et, d'autre part, les agressions sexuelles, les attouchements et les violences.

**Tableau 5 : Fréquences des situations d'injures et de micro-agressions déclarées dont le motif discriminatoire perçu est le sexisme**

Fréquence des faits déclarés	Injure et micro-agressions (N=145)
	%
<b>Je ne compte plus tellement c'est fréquent</b>	5,0
<b>Au moins une fois par jour</b>	0,9
<b>Au moins une fois par semaine</b>	11,2
<b>Au moins une fois par mois</b>	17,7
<b>Au moins une fois par trimestre</b>	22,0
<b>Au moins une fois par an</b>	23,7
<b>Moins d'une fois par an</b>	19,5
<b>Total</b>	100

Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Ensemble de l'Université Pilote, ayant déclaré au moins une injure ou une forme de micro-agression sexiste. Données pondérées

Lecture : 17,7 % situations d'injures ou des micro-agressions sexistes ont eu lieu au moins une fois par mois.

**Tableau 6: Fréquences des situations d'agression sexuelle ou de menaces de violences physiques ou violences physiques déclarées dont le motif discriminatoire perçu est le sexisme**

Fréquence	Agressions sexuelles, attouchements et violences sexistes (N=66) en %
<b>Au moins une fois dans la dernière année</b>	34,1
<b>Au moins une fois dans les 5 dernières années</b>	58,4
<b>Au moins une fois dans les 10 dernières années</b>	5,4
<b>Au moins une fois dans les 40 dernières années</b>	2,1
<b>Total</b>	100

Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Ensemble de l'Université Pilote, inscrit-e-s en 2019-2020. Données pondérées.

Lecture : 34,1 % des situations de harcèlement ou agressions sexuelles ou encore de violences physiques à caractère sexiste ont eu lieu au moins une fois dans l'année passée.

Concernant les *inégalités de traitement sexistes*, 65,2 % des micro-agressions et injures ont une fréquence relativement faible : 22 % au moins une fois par trimestre, 23,7 % au moins une fois par an et 19,5 % moins d'une fois par an. Cependant, 34,8 % des micro-agressions sont très fréquentes : 17,7 % ont eu lieu au moins une fois par mois, 11,2 % au moins une fois par semaine et 5,9 % au moins une fois par jour au point que les personnes « ne comptent plus ».

*Les proportions d'agressions sexuelles, attouchements et violences sexistes montrent que ces traitements inégalitaires sont loin d'être éloignés dans le temps.* 34,1 % de ces agressions ont eu lieu au moins une fois dans la dernière année, 58,4 % au moins une fois dans les 5 dernières années et 7,5 % au moins une fois dans les 10 ou 40 dernières années. *La très grande majorité des faits sexistes ont eu lieu il y a moins d'une année*, entre février-mars-avril 2019 et février-mars-avril 2020 : 80,5 % des micro-agressions et injures et 34,1 % des agressions sexuelles, attouchements et agressions. Par ailleurs, puisque ce type d'enquête fait appel à la mémoire des individus, on peut penser que les taux relevés ici sont en deçà de la réalité.

**Tableau 7: Fréquence des situations d'injure et de micro-agressions déclarées dont le motif discriminatoire perçu déclaré est le racisme**

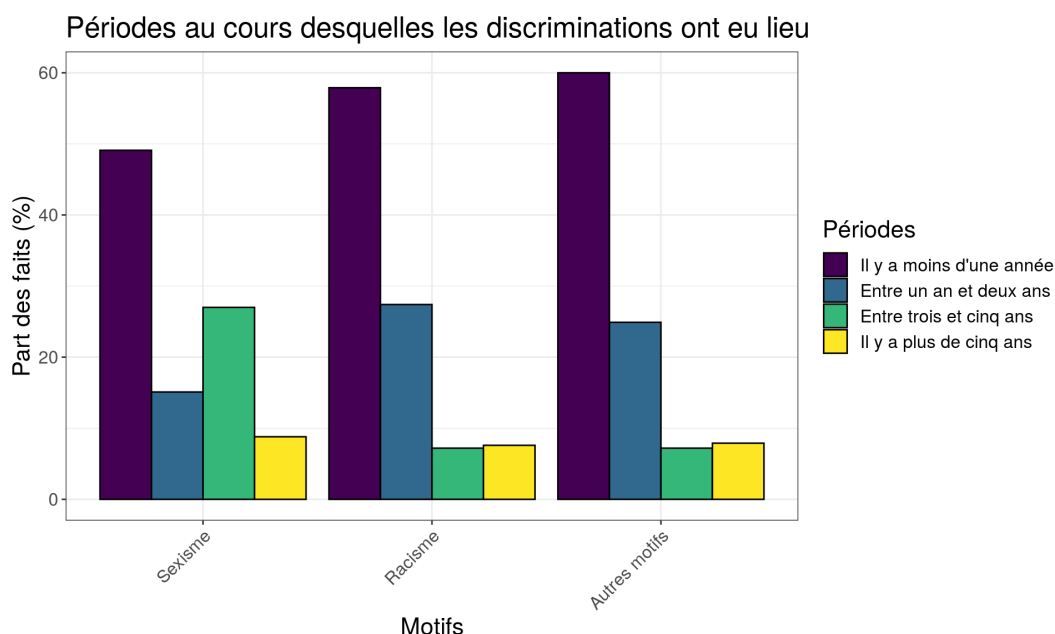
Fréquence	Injures et micro-agressions (N=86) en %
<b>Je ne compte plus tellement c'est fréquent</b>	6,7
<b>Au moins une fois par jour</b>	2,8
<b>Au moins une fois par semaine</b>	1,1
<b>Au moins une fois par mois</b>	12,1
<b>Au moins une fois par trimestre</b>	30,7
<b>Au moins une fois par an</b>	17,9
<b>Moins d'une fois par an</b>	28,8
<b>Total</b>	100

Source : Enquête ACADISCRi-Université Pilote, 2020. Champ : Étudiant-e-s et personnels de l'Université Pilote. Données pondérées.

Lecture : 17,9% des micro-agressions et injures racistes touchant des étudiant-e-s ou personnel ont eu lieu « Au moins une fois par an ».

*Les traitements inégalitaires racistes sont moins fréquents que les faits sexistes.* En effet, 77,4 % des micro-agressions et injures ont une fréquence relativement faible : 30,7 % à hauteur d'au moins une fois par trimestre, 17,9 % au moins une fois par an et 28,8 % moins d'une fois par an. Néanmoins, 22,7 % des micro-agressions et injures racistes sont très fréquentes – 12,1 % ont eu lieu au moins une fois par mois, 1,1 % au moins une fois par semaine et 9,5 % au moins une fois par jour au point qu'« on ne compte plus ».

**Figure 1: Fréquences des situations de discrimination (motifs sexistes, racistes et autres)**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s (étudiant·e·s et personnels) ayant déclaré des discriminations sexistes, racistes ou pour d'autres motifs. Données pondérées.

Lecture : 49 % des discriminations racistes ont eu lieu il y a moins d'une année.

Enfin, comparées aux autres formes de traitement inégalitaire, *les discriminations sont beaucoup plus fréquentes* et se sont produites majoritairement il y a moins d'une année, quel que soit le motif : 49 % pour le motif sexiste et 58 % pour le motif raciste. Ici, le problème de la mémoire des enquêté·e·s nous laisse penser que les taux réels sont supérieurs aux taux constatés.

### 3.3) Description des situations vécues les plus marquantes

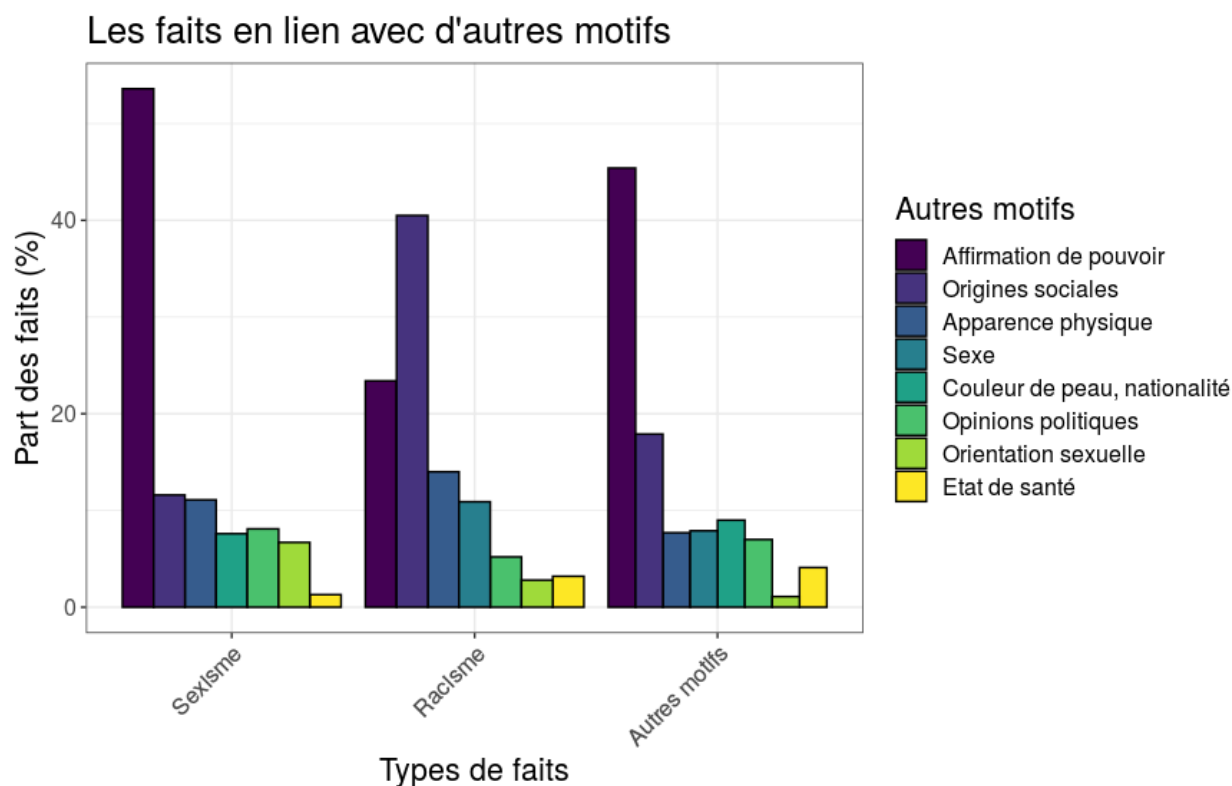
L'originalité de l'enquête ACADISCRI est de permettre une analyse détaillée des expériences inégalitaires, en interrogeant les répondant·e·s sur leur contexte (localisation, caractéristiques des auteurs, présence de témoins, etc.) et leurs conséquences immédiates (réactions des victimes et des témoins) et à plus long terme (suites des signalements). Pour que le questionnaire ne soit pas trop long, ces questions n'ont pas été posées pour l'ensemble des faits déclarés, mais à propos de la situation vécue considérée par l'enquêté·e comme « la plus marquante » dans chaque catégorie d'inégalité de traitement (motif et type)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Un·e enquêté·e ayant déclaré avoir vécu des injures sexistes et des injures racistes, par exemple, était ensuite interrogé·e sur la situation vécue la plus marquante dans chacune de ces deux catégories.

### 3.3.1) Intersectionnalité

Dans une perspective intersectionnelle, nous avons cherché à savoir comment les traitements inégalitaires les plus marquants pour les répondant·e·s pouvaient être situés au croisement de plusieurs rapports sociaux de domination. Les enquêté·e·s devaient ainsi indiquer si la situation vécue la plus marquante était associée à un ou plusieurs autres motifs. De manière générale, on observe que *les traitements inégalitaires s'articulent le plus souvent avec une affirmation de pouvoir lorsqu'il s'agit de faits sexistes* : 53,6 % des faits sexistes contre 45,4 % des autres types de faits. C'est moins vrai pour les *inégalités racistes pour lesquelles sont majoritairement associés aux rapports sociaux de classe* (à hauteur de 40,5 % des situations décrites) et les LGBTphobies pour lesquelles aucun autre motif ne semble clairement se détacher.

Figure 2: Intersectionnalité avec d'autres rapports sociaux selon le motif



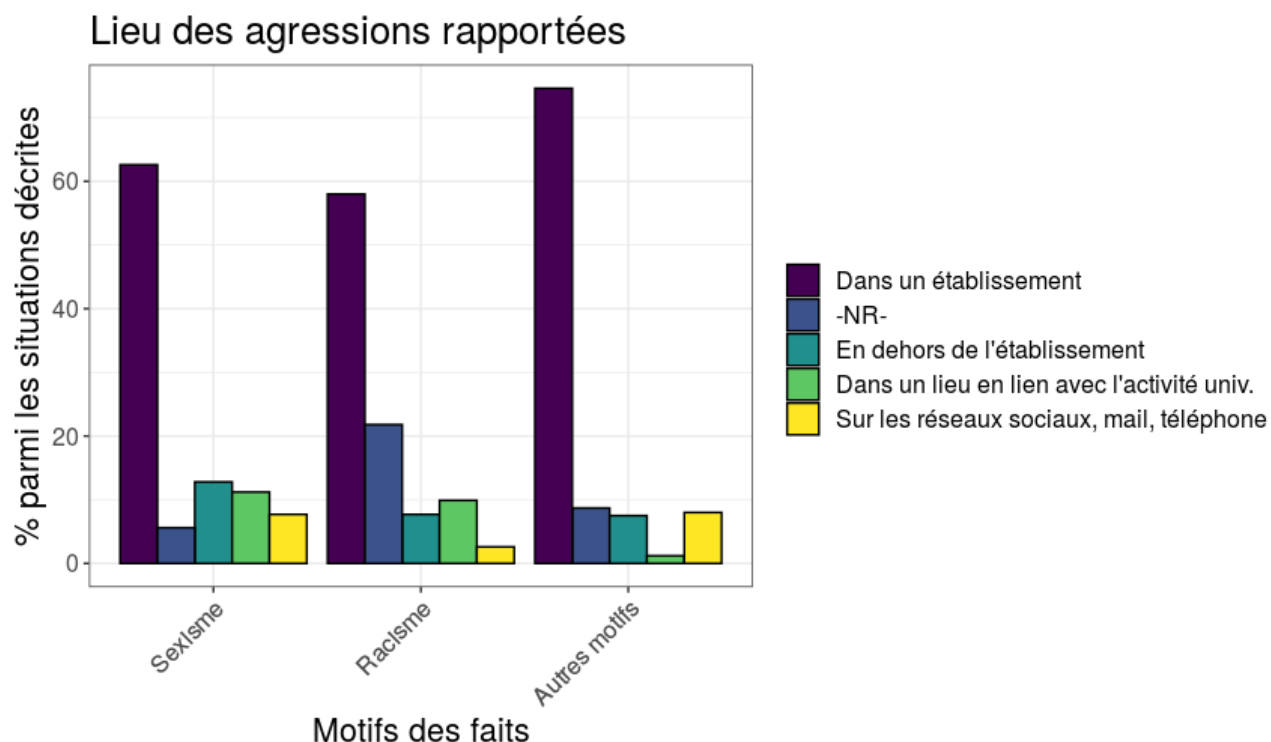
Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·es ayant déclaré des faits sexistes, racistes ou pour d'autres motifs. Données pondérées.

Lecture : 54 % des faits sexistes déclarés étaient en lien avec une « affirmation de pouvoir » selon les victimes

### 3.3.2) Lieux où les faits se sont produits

Une autre originalité de l'enquête ACADISCRI est d'avoir interrogé la spatialisation des traitements inégalitaires jugés les plus marquants, c'est-à-dire leur localisation en dehors et au sein de l'établissement, en vue d'identifier les éventuels *safe space* (espaces protégés). *Certains lieux sont en effet surreprésentés par rapport à d'autres, révélant une articulation entre espace et relations de pouvoir.*

**Figure 3: Localisation des traitements inégalitaires considérés comme les plus marquants selon les motifs discriminatoires perçus**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté-e-s ayant déclaré des faits sexistes, racistes ou pour d'autres motifs. Données pondérées.

*Quelque soit le type des situations rapportées, les faits se sont d'abord produits au sein de l'établissement, loin devant d'autres espaces physiques (en lien avec l'activité professionnelle ou les études) ou à distance (réseaux sociaux, mail, téléphone). Lorsqu'on se focalise sur les faits au sein de l'établissement, on peut identifier des espaces plus ou moins « propices » à l'occurrence de traitements inégalitaires. Nous choisissons de nous intéresser aux faits d'ordre sexiste et raciste car ces deux types de faits concentrent suffisamment de descriptions.*



**Tableau 8: Lieux – dans l'établissement – où se sont produit les faits sexistes et racistes**

Lieux dans l'établissement	Sexisme (N=112)	Racisme (N=61)
	%	%
Pendant un cours magistral	19,5	5,8
Dans un couloir / hall / ascenseur	18,4	14
Dans les espaces collectifs extérieurs de l'université	15,9	4
Durant une séance de TD ou TP	13,9	13,5
Dans une salle avant ou après un cours	7,7	29,6
Dans une salle de réunion	6,6	10
Dans un bureau de l'administration	4,4	5
Dans le bureau d'un.e enseignant.e ou chercheur.e	3,6	1,9
Dans un local d'association	3	--
Au restaurant universitaire, une des cantines ou cafétéria	1,2	3,7
Dans une des bibliothèques	1,2	--
Durant une audition d'admission	0,7	--
Dans une résidence universitaire	0,5	--
Dans un laboratoire, hors du bureau	0,3	1,4
Dans un local syndical	0,3	--
Dans une salle avant ou après un cours" = "À plusieurs endroits, à plusieurs moments, en personne, par email, etc...	--	1,3
Dans une salle ou vestiaire des activités sportives	--	0,6
Sur Internet ou durant un voyage	--	0,6
-NR-	2,8	8,5

Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Ensemble des traitements inégauxitaires à caractère sexistes ou racistes ayant eu lieu dans les établissements. Données pondérées.

Lecture : 19,5 % des situations sexistes s'étant déroulées dans l'établissement ont eu lieu à l'occasion d'un cours magistral.

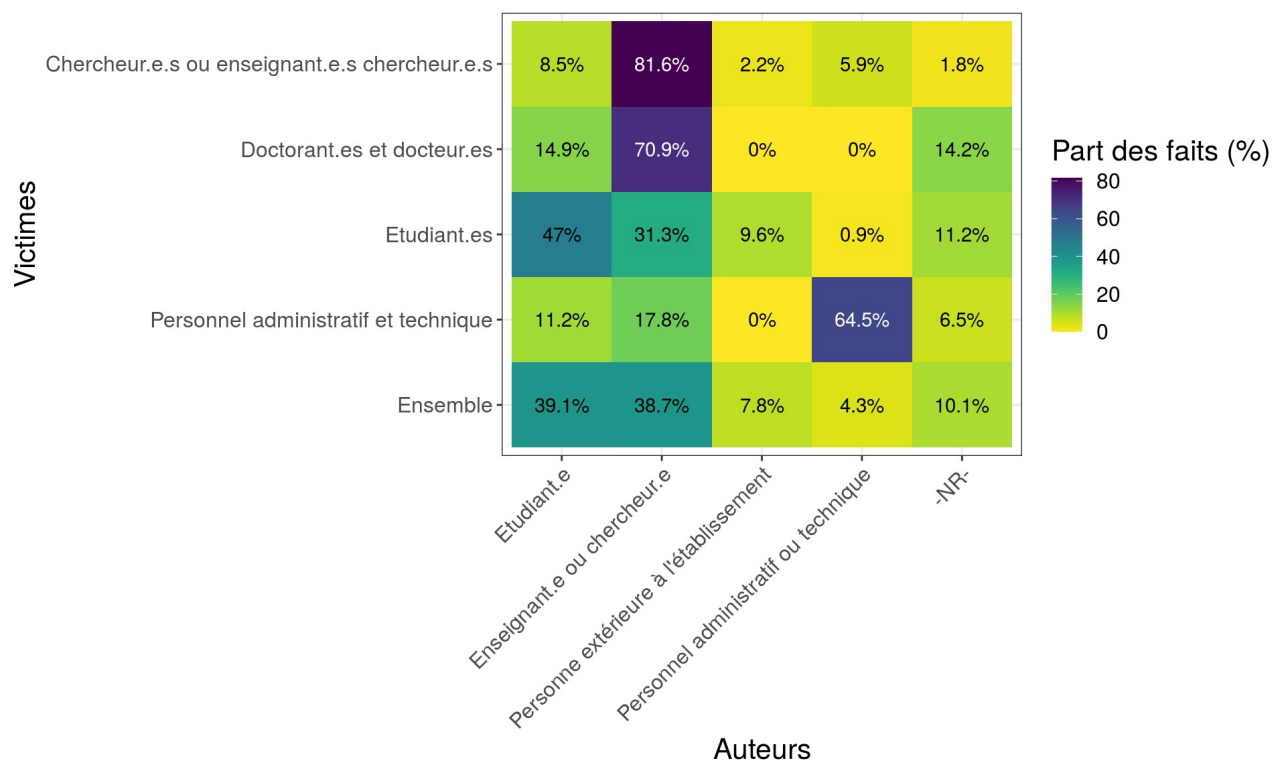
Le cours magistral correspond au lieu d'occurrence de faits avant tout sexistes – 19,5 % des micro-agressions sexistes contre 5,8 % des micro-agressions racistes. En revanche, les situations racistes ont surtout eu lieu avant ou après un cours dans une salle de classe. Les situations de sexisme relatées trouvent plus à s'exprimer dans des situations publiques ouvertes (cours magistraux, espaces collectifs) que les situations racistes (salles de cours, salles de réunion) qui apparaissent dans des contextes de plus grande proximité. On peut dès lors souligner que si certains lieux sont surreprésentés, d'autres espaces semblent être moins « propices » à

*l'occurrence des traitements inégalitaires*, en particulier la résidence universitaire, le local syndical, le laboratoire (hors bureau), les bibliothèques, les restaurants universitaires, les locaux sportifs, etc.

### 3.3.3) Auteur·rice·s, victimes et témoins

De manière générale, *les auteur·rice·s des traitements inégalitaires les plus marquants sont surtout des étudiant·e·s et des enseignant·e·s-chercheur·e·s, et plus rarement des personnels administratifs ou techniques*. Dans l'ensemble des faits sexistes où l'information sur l'auteur·rice est disponible, on observe que les auteur·rice·s d'inégalités de traitement sont majoritairement des étudiant·e·s (39,1 % des faits) et des enseignant·e·s-chercheur·e·s (38,7 %). Parmi les faits racistes, on retrouve 30,7 % d'étudiant·e·s et 26,1 % d'enseignant·e·s-chercheur·e·s comme auteur·rice·s. Les personnels administratifs et techniques sont les auteurs de traitements inégalitaires pour seulement 4,3 % des faits sexistes, et 9,8 % des faits racistes tandis qu'une partie non négligeable des faits sont extérieurs à l'établissement : 7,8 % des faits sexistes et 7,5 % des faits racistes.

**Figure 4 : Statuts des victimes et auteur·rice·s de traitements inégalitaires à caractère sexiste (tous types d'actes confondus)**

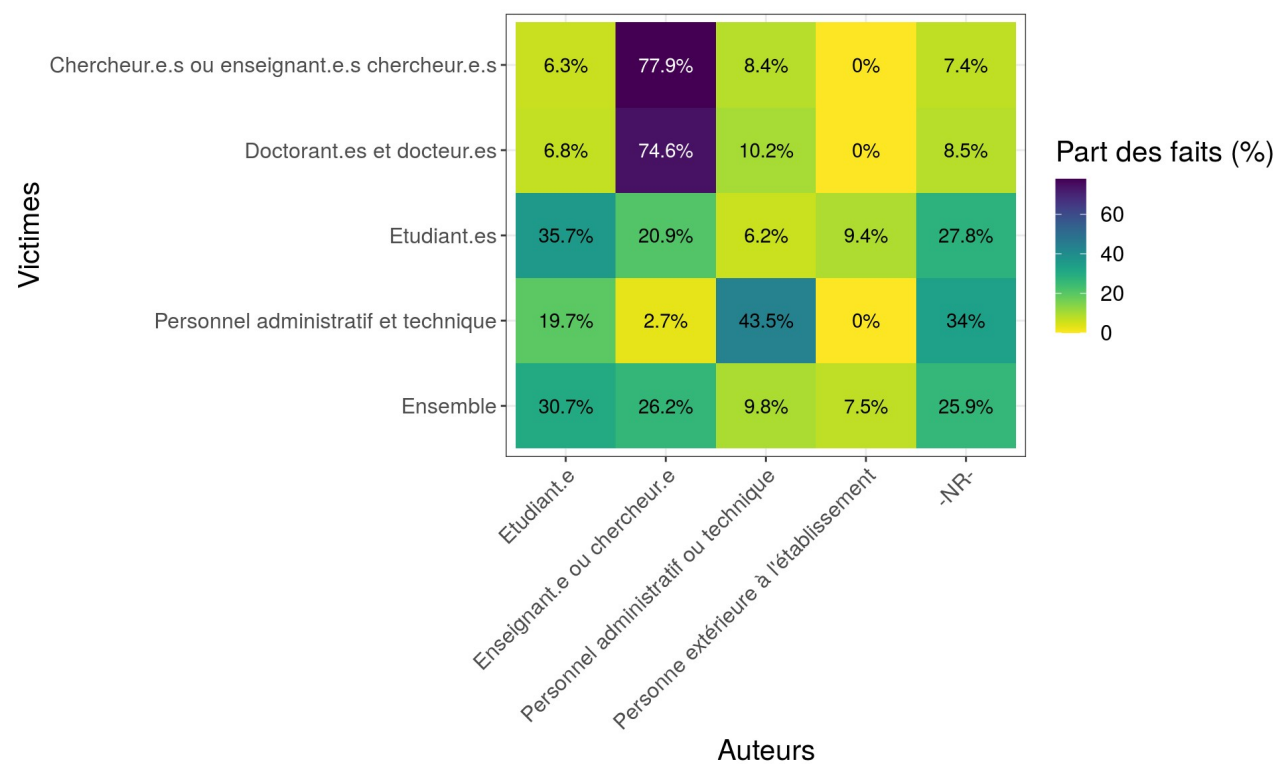


Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s ayant déclaré au moins une forme de traitement inégalitaire perçus comme sexistes. Données pondérées.

Lorsqu'on connaît le statut de la victime et de l'auteur·rice, il est possible de croiser leurs profils et d'identifier des configurations inégalitaires selon les statuts universitaires. On observe ainsi que la grande majorité des traitements inégalitaires se produit entre individus au même statut, ou avec des auteurs enseignants-chercheurs et des victimes étudiantes, doctorantes/docteurs ou personnels administratifs et techniques. Autrement dit, *on peut distinguer d'un côté une configuration « entre pairs » et, de l'autre, une configuration hiérarchique.*

Concernant les faits sexistes dont les étudiant·e·s ont été victimes, on retrouve parmi les auteur·rice·s 47 % d'étudiant·e·s, 31,3 % d'enseignant·e·s-chercheur·e·s, 9,6 % de personnes extérieures à l'établissement et seulement 0,9 % de personnels administratifs et techniques. Quant aux faits racistes dont les étudiant·e·s ont été victimes, on retrouve parmi les auteur·rice·s 35,7 % d'étudiant·e·s, 20,9 % d'enseignant·e·s-chercheur·e·s, 9,4 % de personnes extérieures à l'établissement et seulement 6,2 % de personnels administratifs et techniques.

**Figure 5 : Statuts des victimes et auteurs de faits racistes**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s ayant déclaré des faits racistes. Données pondérées.

Puis, parmi les faits sexistes dont les enseignant·e·s-chercheur·e·s ont été victimes, on retrouve parmi les auteur·rice·s principalement des pair·esse·s (81,6 % d'enseignant·e·s-chercheur·e·s), puis 8,5 % d'étudiant·e·s et seulement 5,9 % de personnels administratifs et techniques. Pour les

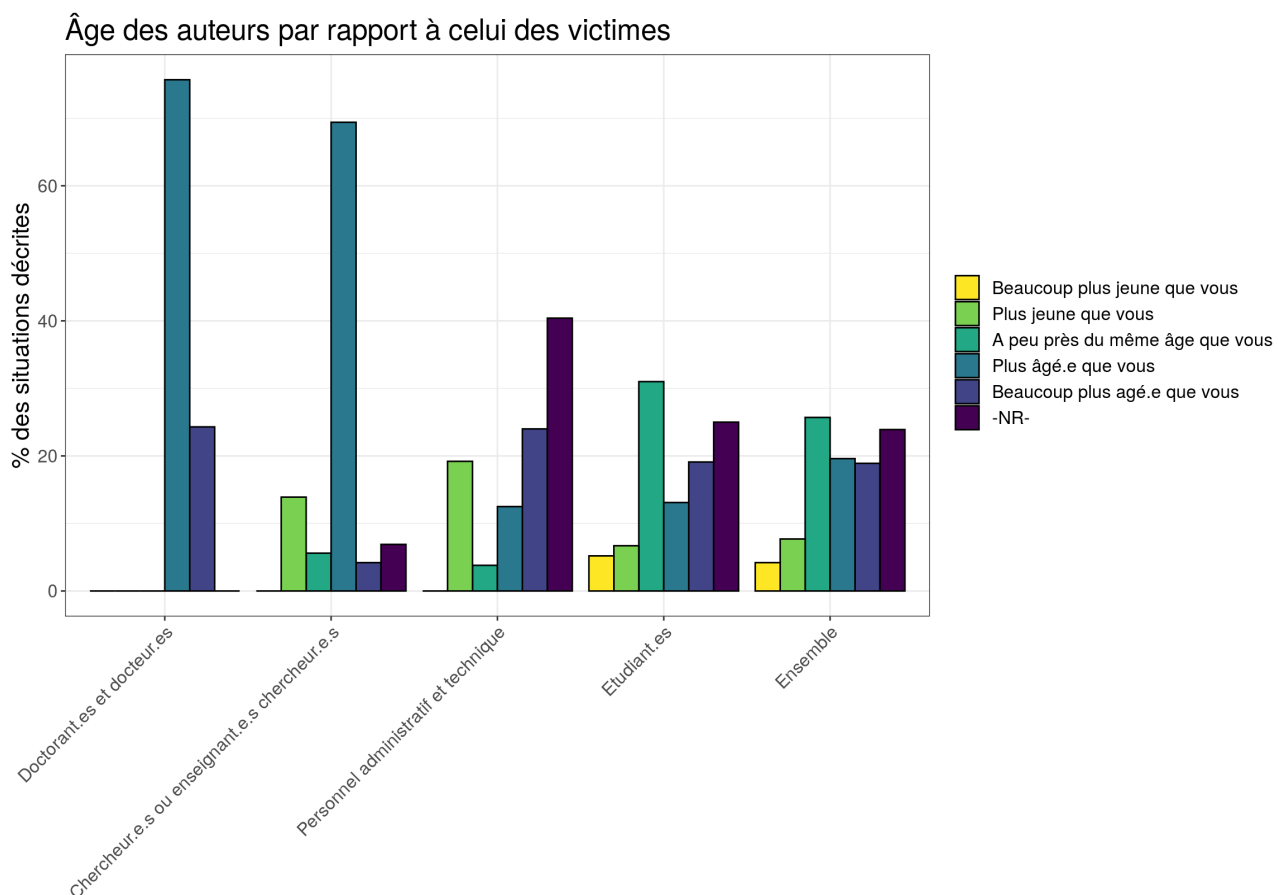
faits racistes dont les enseignant·e·s-chercheur·e·s ont été victimes, les auteur·rice·s sont dans 77,9 % des cas des enseignant·e·s-chercheur·e·s, dans 14,7 % des cas des étudiant·e·s et très rarement des personnels administratifs et techniques.

Ensuite, parmi les faits sexistes dont les personnels administratifs et techniques ont été victimes, on identifie comme auteur·rice·s 64,5 % de personnels administratifs et techniques, 17,8 % d'enseignant·e·s-chercheur·e·s et 11,2 % d'étudiant·e·s. Enfin, parmi les faits racistes dont les personnels administratifs et techniques ont été victimes, la description des auteur·rice·s fait état de 25 % de personnels administratifs et techniques, 19,6 % d'étudiant·e·s, et très rarement des enseignant·e·s-chercheur·e·s.

*Concernant les personnels, la configuration entre pair·esse·s est finalement aussi une configuration hiérarchique.* En effet, nous avons inclus dans le questionnaire une question sur la position hiérarchique des auteur·rice·s des traitements inégaux, et il ressort qu'au sein d'un même statut, l'écrasante majorité des auteur·rice·s avait une position hiérarchique supérieure à celle des victimes (c'est le cas pour 70,3 % des faits dont les personnels ont été victimes).

L'âge des auteur·rice·s est également une variable à prendre en compte, puisque cette variable est un rapport social qui peut influencer sur une relation de pouvoir. On observe ainsi que l'âge varie selon le statut des victimes. Dans l'ensemble des faits hors motifs « autres », on identifie 47,2 % d'auteur·rice·s plus âgés que leur victime, 36,6 % d'âge équivalent et seulement 6,4 % plus jeunes. L'âge plus élevé des auteur·rice·s concernent la grande majorité des personnels : 63,8 % des faits ciblant les personnels administratifs et techniques, 68,3 % de faits ciblant les doctorant·e·s et docteur·e·s, et 65,1 % des faits visant les enseignant·e·s-chercheur·e·s. La structure par âge est différente pour les étudiant·e·s puisque parmi les situations décrites, 41,8 % des auteur·rice·s avaient le même âge et 42 % étaient plus âgés.

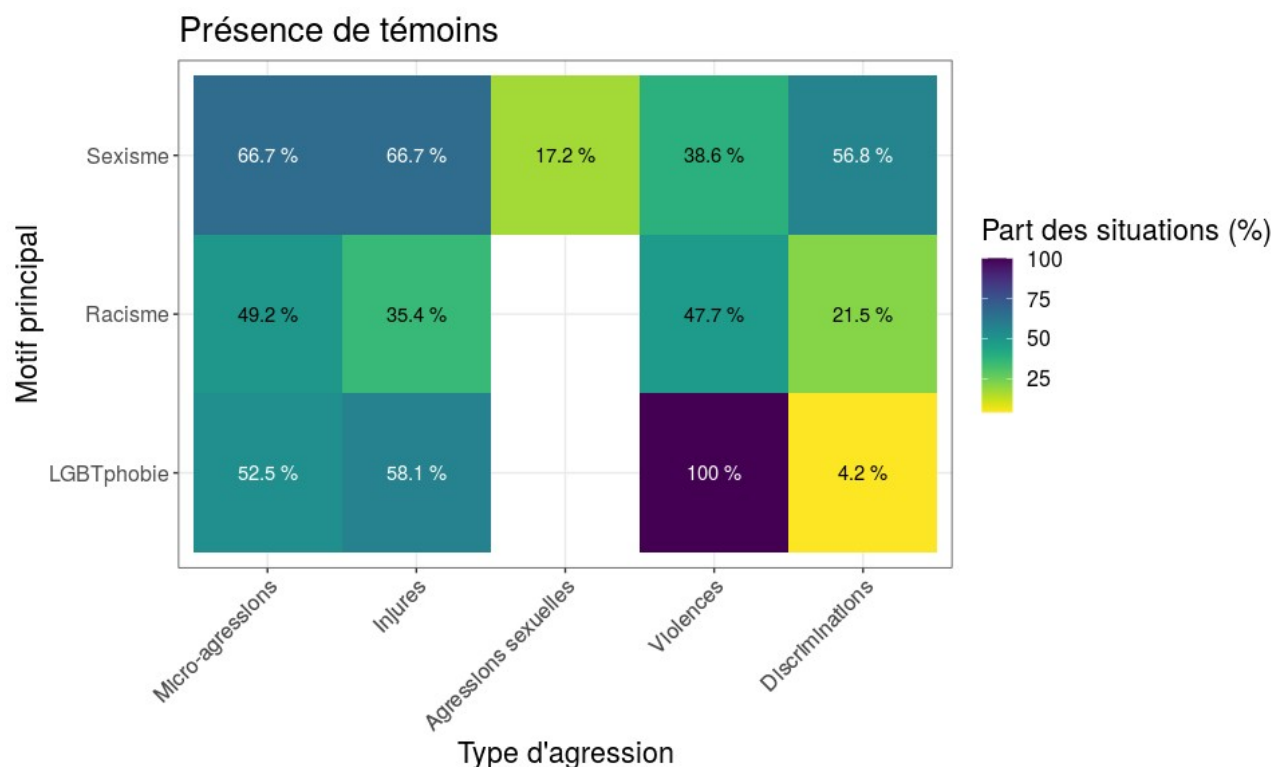
**Figure 6: Âge des auteurs par rapport à celui des victimes**



Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté.e.s ayant déclaré des traitements inégalitaires.. Données pondérées.

Une autre dimension des situations concerne *la présence éventuelle de témoins et du type de réaction* qu'ils ont pu avoir à la suite des traitements inégalitaires. La présence de témoins est contrastée selon les formes et les motifs de traitements inégalitaires et concerne surtout les micro-agressions sexistes, racistes et les discriminations sexistes. Lorsqu'un.e ou des témoins sont présent.e.s au moment où les traitements inégalitaires se produisent, *force est de constater que c'est leur absence de réaction qui domine* pour 55,2 % des faits LGBTphobes, 53,5 % des faits sexistes et 49,9 % des faits racistes. On retrouve même des taux de « sans réaction » au dessus de la moyenne pour les discriminations sexistes (66,2 %), les micro-agressions sexistes (58,3 %) et les discriminations racistes (65,7 %).

**Figure 7: Présence de témoins**

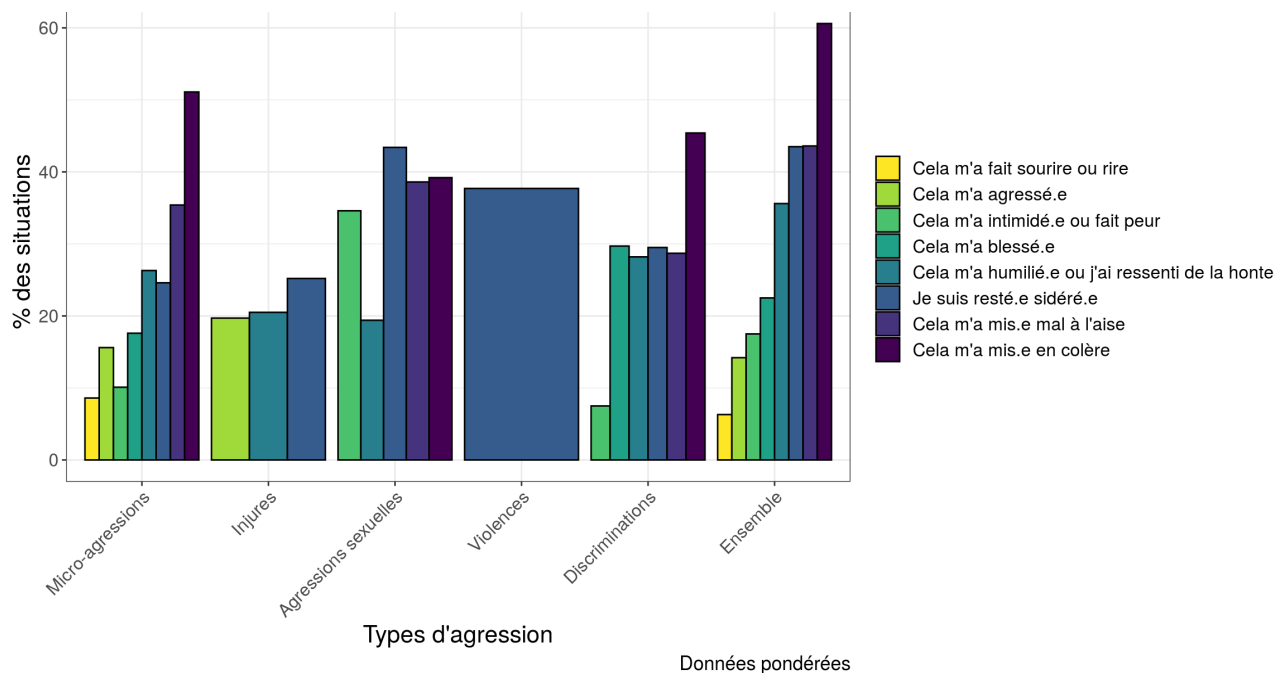


Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s ayant déclaré des traitements inégaux. Données pondérées.

### 3.3.4) Réactions des victimes et suites données

En s'intéressant aux expériences concrètes des traitements inégaux, l'enquête ACADISCRI fournit des éléments de réponse inédits pour mieux saisir le ressenti et les réactions des victimes au moment où se produisent les faits. Pour les situations considérées comme les plus marquantes par les répondant·e·s, le questionnaire contient ainsi des questions sur les émotions ressenties par les victimes, les premières réactions face aux auteur·rice·s et l'éventuel partage de leur expérience avec des membres de l'entourage ou des acteurs institutionnels.

**Figure 8: Ressenti des victimes de faits sexistes**



Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêtée-s ayant déclaré des traitements inégalitaires sexistes. Données pondérées.

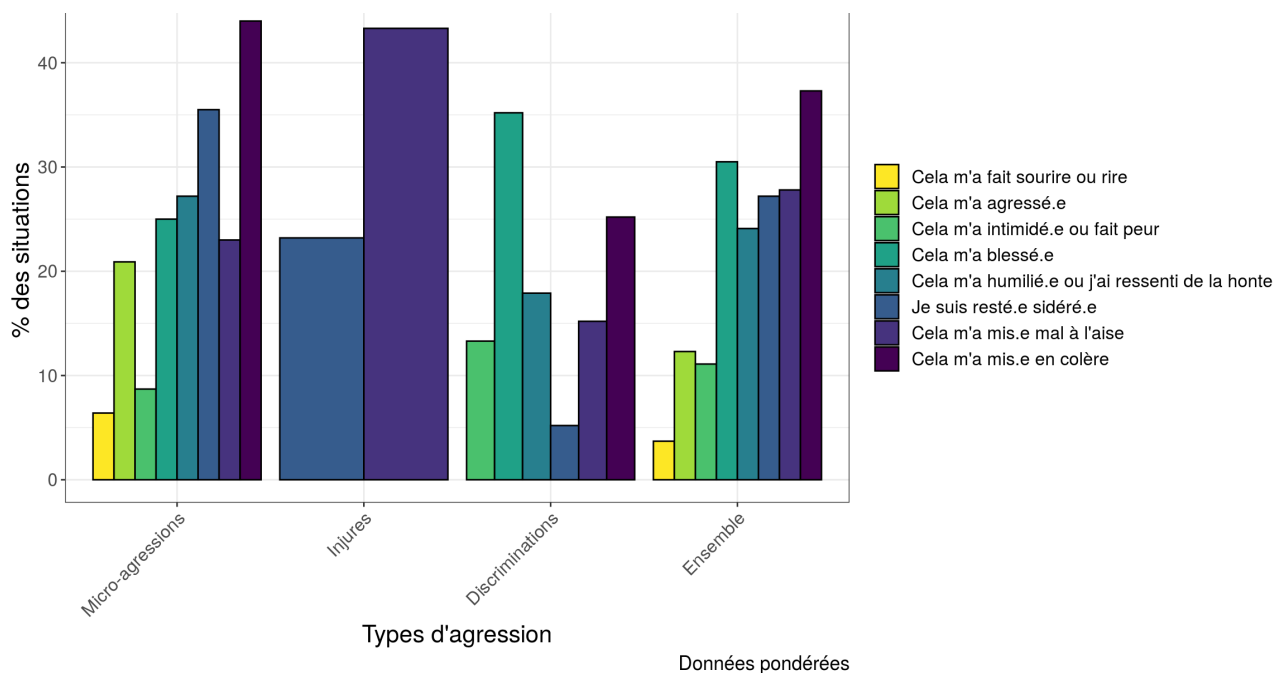
Dans l'ensemble, les victimes de traitements inégalitaires ont globalement ressenti de la colère, de la sidération, un sentiment de malaise et de l'humiliation ou de la honte. Les sentiments d'être blessé.e, intimidé.e (peur) ou agressé.e sont moins fréquents en général, mais spécifiques à certaines formes de traitement inégalitaire.

Ainsi, la colère est l'émotion ressentie pour 60,6 % des personnes faisant face à des faits sexistes et 37,3 % de celles victimes de faits racistes. La colère est plus fréquente pour certains types de traitement inégalitaire, en particulier les micro-agressions sexistes (51,1%), les discriminations sexistes (45,4%) et les micro-agressions racistes (44%). C'est plutôt le sentiment de malaise qui a dominé pour 43,6 % des faits sexistes et 27,8 % des faits racistes. La sidération est évoquée pour 43,5 % des faits sexistes et 27,2 % des faits racistes, et plus particulièrement les micro-agressions racistes (35,5%). Les sentiments d'humiliation et de honte sont déclarés pour 35,6 % des faits sexistes et 24,1 % des faits racistes, et plus fréquemment pour les discriminations sexistes (28,2%). Le sentiment d'être blessé.e est partagé dans 35,2 % des discriminations racistes et 29,7 % des discriminations sexistes. Ainsi, grâce à l'échelle/la hiérarchie des réactions proposée dans l'enquête, nous pouvons voir que les sentiments impliquant les réactions les plus distantes telles que le sourire ou le rire sont les moins fréquemment utilisés. Bien au contraire, ce sont les ressentis douloureux qui dominent. Pour le dire autrement, le questionnaire contenait une modalité



mesurant la « distanciation » par un sourire ou un rire, mais la rareté des déclarations concernant ce type d’émotion ressentie comme indiqué sur la figure 9 (8,6 % des micro-agressions sexistes, 6,4 % des micro-agressions racistes) révèle à quel point les traitements inégalitaires provoquent de profondes atteintes à la dignité des victimes.

**Figure 9 : Ressenti des victimes de faits racistes**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté.e-s ayant déclaré des traitements inégalitaires racistes. Données pondérées.

Selon les situations, face aux traitements inégalitaires, dans plus d’un tiers des cas, la réaction face aux auteur-ric.e-s a consisté à ne pas en avoir, en particulier pour certaines victimes de sexisme – discriminations (48,9 % des victimes) et micro-agressions (34,6 %) – et la plupart des victimes de racisme – micro-agressions (36,3 %) et discriminations (34,1 %). Il apparaît donc que l’absence de réaction concerne surtout les micro-agressions et les discriminations, quel que soit le motif.

Néanmoins, une partie des victimes a eu tendance à relativiser les événements. La relativisation est plus particulièrement présente pour certains faits racistes – 29,9 % des victimes d’injures racistes et 21,7 % des victimes de micro-agressions racistes tandis que cela est moins vrai pour les faits sexistes, avec par exemple 17,1 % des victimes de discriminations sexistes ou 13 % des victimes de micro-agressions sexistes.

Certain·e·s ont tenté d'expliquer aux auteur·rice·s le préjudice qu'ils ont subi. Cette « posture pédagogique » est déclarée surtout chez les victimes de micro-agressions racistes (23,7 % d'entre elles) et sexistes (17,8%).

**Tableau 9: Réactions des victimes de racisme**

	Micro-agression (N=67)	Injure (N=19)	Violence (N=4)	Discrimination (N=49)
Réactions	%	%	%	%
Vous n'avez pas spécialement réagi	36.3	47.5		34.1
Vous avez relativisé	21.7	29.9	13.3	12.5
Vous avez considéré que c'était de l'humour et que vous auriez tort de prendre ce fait au sérieux	9.8	3.1		
Vous avez tenté d'expliquer à l'auteur.e qu'il ou elle vous portait un préjudice	23.7	5.5		
Vous avez répondu sur le mode de l'humour ou de la dérision	12.6	32.3		
Vous vous êtes énervé.e contre l'auteur.e	17.2	18.4	37.8	11.3
Vous vous êtes défendu.e verbalement	28.9	16.1	48.9	21.8
Vous vous êtes défendu.e et en êtes venu.e aux mains			37.8	
Vous avez interpellé un.e ou plusieurs collègues ou camarades	12.9	2.7		15.1
Vous l'avez rendu public sur les réseaux sociaux				

Source : ACADISCRi, Université Pilote, 2020 - Données pondérées. Les réponses sont cumulatives. Lecture : 36,3 % des victimes de micro-agressions racistes déclarent ne pas avoir spécialement réagi

**Tableau 10: Réactions des victimes de sexisme**

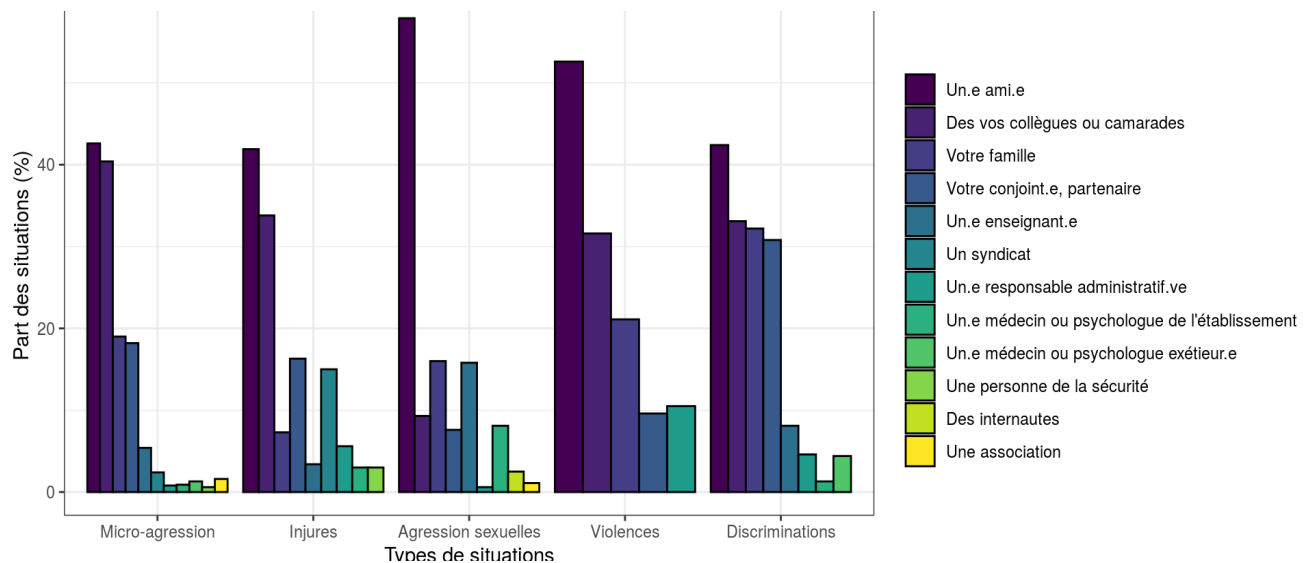
	Micro-agression (N=119)	Injure (N=26)	Violence (N=10)	Discrimination (N=54)
Réactions	%	%	%	%
Vous n'avez pas spécialement réagi	34.6	15.8	18.3	48.9
Vous avez relativisé	13.0	9.0	14.9	17.1
Vous avez considéré que c'était de l'humour et que vous auriez tort de prendre ce fait au sérieux	5.8	23.1	3.5	
Vous avez tenté d'expliquer à l'auteur.e qu'il ou elle vous portait un préjudice	17.8	20.1		
Vous avez répondu sur le mode de l'humour ou de la dérision	21.7	1.7		
Vous vous êtes énervé.e contre l'auteur.e	22.2	32.1	37.6	5.2
Vous vous êtes défendu.e verbalement	22.5	29.5	16.7	22.8
Vous vous êtes défendu.e et en êtes venu.e aux mains			20.9	0.8
Vous avez interpellé un.e ou plusieurs collègues ou camarades	21.6	2.6	31.5	25.7
Vous l'avez rendu public sur les réseaux sociaux	3.5			

Source : ACADISCRi, Université Pilote, 2020 - Données pondérées. Les réponses sont cumulatives.

Un autre type de réaction consiste à répondre directement aux auteur·rice·s sur le mode de la dérision, de l'énervement ou de la défense verbale. *La défense verbale intervient notamment face aux situations de micro-agressions et de discriminations sexistes ou racistes.* La réponse par

l'humour et la dérision ressort particulièrement chez les victimes de micro-agressions sexistes (21,7%). Enfin, la défense verbale est déclarée par 29,5 % des victimes d'injures sexistes. Une toute petite partie des enquêté·e·s en sont venu·e·s aux mains avec les auteur·rice·s – surtout dans le cas de quelques situations de violences sexistes et racistes, ce qu'il est toutefois délicat de généraliser –, ou ont interpellé un·e collègue ou un·e camarade – 21,6 % des victimes de micro-agressions sexistes, 15,1% des victimes de discriminations racistes et 12,9% des victimes de micro-agressions racistes.

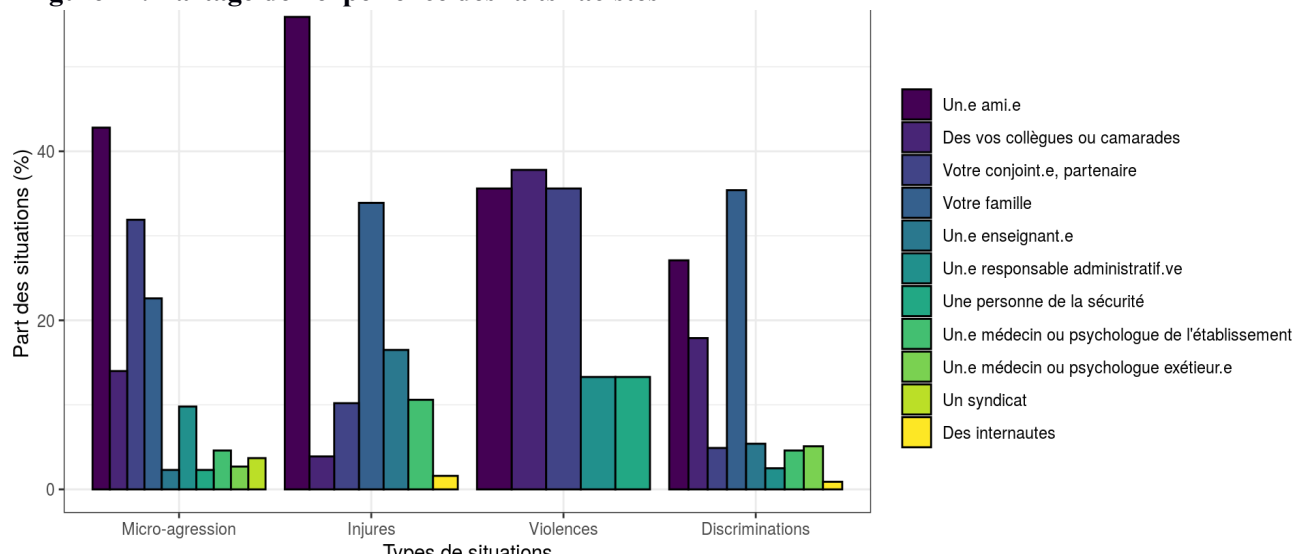
**Figure 10: Partage de l'expérience des faits sexistes**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s ayant déclaré des traitements inégalitaires sexistes.

Après les interactions au moment des faits, le questionnaire s'intéresse à l'éventuel partage des expériences de traitements inégalitaires avec l'entourage plus ou moins proche des victimes et certains acteurs institutionnels. On observe que *les victimes partagent leur expérience avec leur ami·e·s le plus souvent, pour une grande partie des situations sexistes et la plupart des autres* : agressions sexuelles (57,9 % des faits), micro-agressions sexistes (42,6%), discriminations sexistes (42,4%), micro-agressions racistes (42,8%), et, dans une moindre mesure, les discriminations racistes (27,1%). Les victimes témoignent également auprès de leurs collègues ou camarades pour certains traitements inégalitaires tels que les micro-agressions sexistes (40,4%), les injures sexistes (33,8%) et les discriminations sexistes (33,1%), contrairement aux cas de micro-agressions et discriminations racistes.

**Figure 11: Partage de l'expérience des faits racistes**



Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté-e-s ayant déclaré des traitements inégalitaires racistes. Données pondérées.

Les victimes partagent leur expérience plus souvent avec un-e ou des membres de leur famille qu'avec leur conjoint-e ou partenaire. C'est notamment le cas des discriminations racistes (35,4 % contre 4,9%). Les victimes parlent autant à leur partenaire qu'à leur famille pour les cas de discriminations sexistes (32,2 % avec la famille, 30,8 % avec le partenaire), micro-agressions sexistes (19 % et 18,2%). Elles parlent plus avec leur partenaire qu'à leur famille au sujet des situations de micro-agressions racistes (31,9 % partagés avec le-la partenaire, 5,3 % avec la famille).

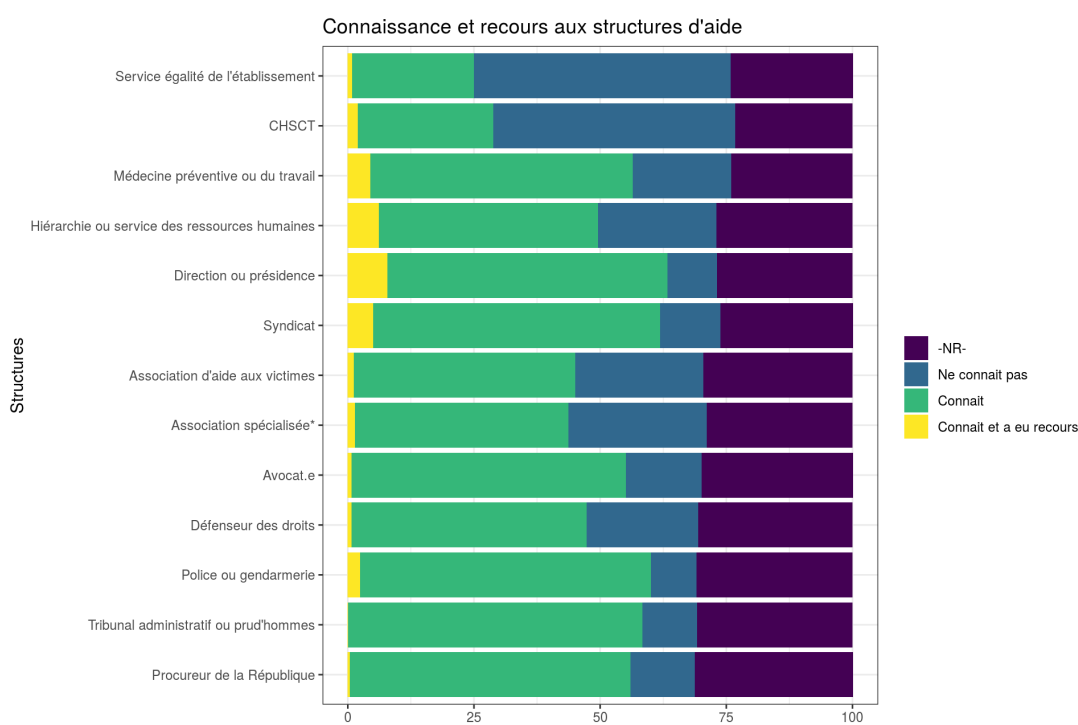
Les acteur-ice-s institutionnel-le-s sont très peu sollicités par les victimes. Un-e enseignant-e est mis-e dans la confiance pour 8,1 % des discriminations sexistes, 5,4 % des micro-agressions sexistes, 5,4 % des discriminations racistes et 2,3 % des micro-agressions racistes. Le-la médecin ou psychologue ne joue pas le rôle de meilleur-e confident-e puis qu'il ou elle n'a été sollicité que pour 5,1 % des discriminations racistes, 2,7 % des micro-agressions racistes, et ne l'a jamais été pour les quelques situations de violences sexistes, racistes et LGBTphobes. Un-e responsable administratif est contacté pour 4,6 % des discriminations sexistes, 2,5 % des discriminations racistes, 9,8 % des micro-agressions racistes. De plus, les victimes de faits LGBTphobes n'ont pratiquement pas contacté de responsables administratifs. Les effectifs et les pourcentages des faits rapportés aux associations et syndicats montrent qu'ils sont également très rarement sollicités. Ces derniers résultats vont dans le sens d'une méconnaissance et un faible usage des recours institutionnels face aux traitements inégalitaires. Au-delà de la difficulté de parler, il nous apparaît légitime de nous interroger sur la publicisation de ce type de relais sur lesquels les victimes

pourraient s'appuyer. *En fin de compte, les recours institutionnels sont très peu utilisés par les victimes, et ce, pour plusieurs raisons.*

### 3.4) Recours institutionnels

Parmi les personnels et étudiant·e·s victimes d'au moins un traitement inégalitaire, on observe une *faible connaissance et une saisine particulièrement rare des structures d'aide* internes comme externes à l'établissement.

**Figure 12: Connaissance et recours aux structures d'aide**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Données pondérées.

Au niveau des acteur·ice·s externes, plus de la moitié de ces victimes déclare connaître le tribunal administratif et des prud'hommes (58,3%), la police/gendarmerie (57,7%), le procureur de la République (55,6%) ou un avocat (54,4%), mais moins de la moitié connaissent le Défenseur des droits (46,6%), une association d'aide aux victimes (43,9%) ou une association spécialisée (42,3%). Si, au niveau des structures internes à l'établissement, plus de la moitié des victimes déclare connaître un syndicat (56,9%), la direction/présidence (55,5%), la médecine préventive ou du travail (52%), moins de la moitié se dit informé·e de la hiérarchie ou du service des ressources humaines (43,5%). Plus encore, le CHSCT (26,8%) et le service égalité de l'établissement (24,1%) sont particulièrement peu connus parmi les victimes de traitements inégalitaires. Ces données sont

importantes à prendre en compte puisque, on le voit dans la figure n°12, ci-dessous, même si la victime a connaissance d'un certain nombre de dispositifs de recours possibles, seule une part assez faible d'entre elles fera le choix d'y recourir.

*Les structures auxquelles les victimes ont eu le plus recours sont surtout celles de l'établissement, en particulier la direction/présidence (7,8%), la hiérarchie ou le service des ressources humaines (6,1%), un syndicat (5%) et la médecine préventive ou du travail (4,5%), mais seulement 0,9 % d'individus ont eu recours au service égalité de l'établissement. Les structures externes sont elles aussi très rarement saisies : 2,4 % pour la police/gendarmerie, 0,7 % pour le Défenseur des droits, etc.*

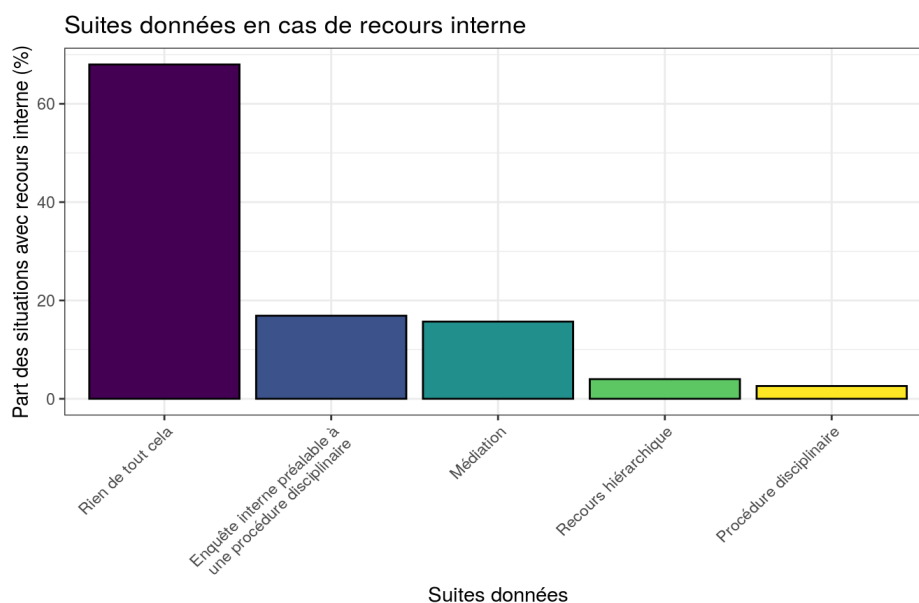
**Tableau 11 : Hiérarchie de la saisine des différents acteurs institutionnels**

Type de recours	A eu recours (%)
<b>Direction ou présidence</b>	7,8
<b>Hiérarchie ou service des ressources humaines</b>	6,1
<b>Syndicat</b>	5
<b>Médecine préventive ou du travail</b>	4,5
<b>Police ou gendarmerie</b>	2,4
<b>CHSCT</b>	2
<b>Association spécialisée (antiraciste, antisexiste, etc.)</b>	1,4
<b>Association d'aide aux victimes</b>	1,2
<b>Service égalité de l'établissement</b>	0,9
<b>Avocat·e</b>	0,7
<b>Défenseur des droits</b>	0,7
<b>Procureur de la République</b>	0,4
<b>Tribunal administratif ou prud'hommes</b>	0,1

*Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Personnels et étudiant·e·s ayant déclaré au moins un traitement inégalitaire. N = 480. Données pondérées.*

*Lecture : 7,8 % des enquêté·e·s ayant déclaré au moins une forme de traitement inégalitaire ont fait usage d'un recours auprès de la direction ou de la présidence.*

**Figure 13: Suites données aux recours internes à l'établissement**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté-es ayant déclaré au moins un traitement inégalitaire

Parmi les personnes ayant subi au moins un traitement inégalitaire et qui ont fait un recours interne à l'établissement en sollicitant le CHSCT, le service Égalité, la hiérarchie ou les RH ou encore les services de médecine, 68 % ont déclaré que celui-ci n'a obtenu aucun débouché. Seulement 16,9 % ont débouché sur une enquête interne préalable à une procédure disciplinaire, 15,7 % sur une médiation, 4 % sur un recours hiérarchique et 2,6 % sur une procédure disciplinaire. Parmi les victimes ayant eu recours à la police ou à la gendarmerie, on observe surtout des situations de découragement ou renoncement (48,8%) et de dissuasion (14,3 %). Seuls 29,1 % et 7,9 % des cas débouchent respectivement sur une plainte et une main courante.

**Tableau 12: Résultats des différentes démarches engagées**

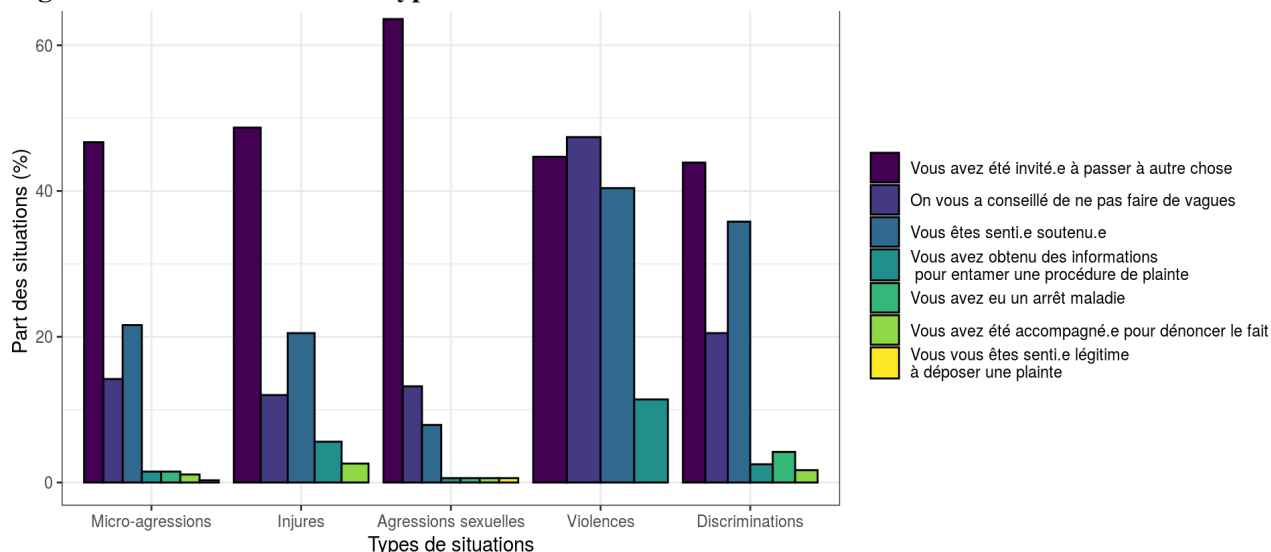
Résultats	%
Votre affaire est restée sans suite	17
Vous avez abandonné	13
Vous avez obtenu une réparation*	2
L'auteur.e a été sanctionné.e administrativement	2
L'accusation s'est retournée contre vous	2
Vous avez été victime de représailles	2
Vous avez été débouté.e	1
Vous avez reçu une sanction	1
L'auteur.e a été sanctionné.e par la justice	0

Source : ACADISCRI, Université Pilote, 2020 - Données pondérées. Population : enquêté-e-s déclarant au moins un traitement inégalitaire. N=480



Même lorsque les victimes tentent d'enclencher une action pour faire connaître et éventuellement rendre visible le traitement qu'elles ont subi, les résultats de l'ensemble des démarches montrent *une faible efficacité de la prise en charge institutionnelle des traitements inégalitaires* puisque ces situations restent sans suite (17%) ou donne lieu à des abandons (13%). Seules 2 % des victimes ont vu leur démarche se terminer par une sanction de l'auteur·rice ou une réparation. Néanmoins, on observe quelques variations selon le type de fait.

**Figure 14: Les suites selon les types de faits sexistes**



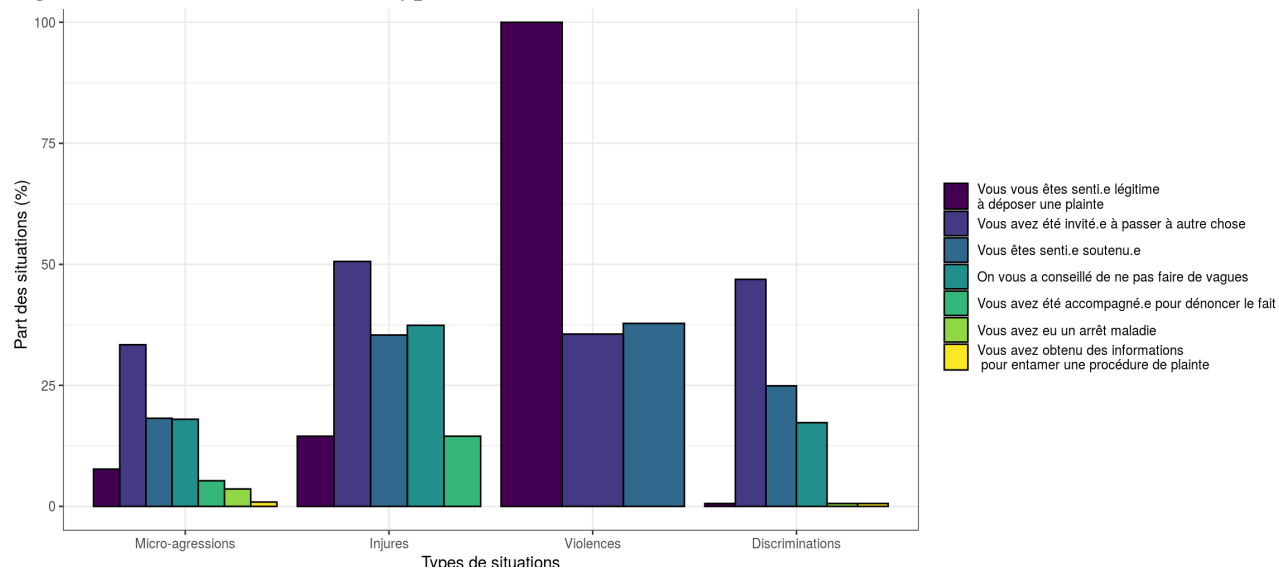
Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s ayant déclaré au moins un traitement inégalitaire sexiste.

Pour les situations de traitement inégalitaire les plus marquantes, le questionnaire invitait les répondant·e·s à préciser avec qui ils ou elles avaient parlé de cette expérience et les suites que ces discussions avaient pu avoir. Qu'ils en aient parlé à des proches (ami·e·s, famille, conjoint·e/partenaire, collègues ou camarades...) ou à des instances (réfèrent·e égalité, syndicat...) et responsables au sein de l'établissement (responsables administratifs, enseignant·e·s-chercheur·e·s ayant une responsabilité pédagogique...), *les victimes ont dans l'ensemble souvent vécu diverses formes de découragement et un manque de soutien* (en étant par exemple invitées à « passer à autre chose » dans 46,7 % des micro-agressions sexistes, 43,9 % des discriminations sexistes, 63,6 % des agressions sexuelles et dans 46,9 % des discriminations racistes).

À l'inverse de ces logiques de découragement, une minorité des victimes s'est sentie soutenue. C'est particulièrement le cas pour les violences LGBTphobes, sexistes et racistes ; mais également pour les discriminations sexistes (35,8 %) et racistes (24,9 %). Si le sentiment de se sentir légitime pour déposer plainte concerne l'ensemble des quelques situations de violences racistes, il se

retrouve moins pour les autres types de traitement inégalitaire. À partir de ces données et dans une perspective interactionniste, nous avons voulu connaître le rôle et les réactions des témoins.

**Figure 15 : Les suites selon les types de faits racistes**

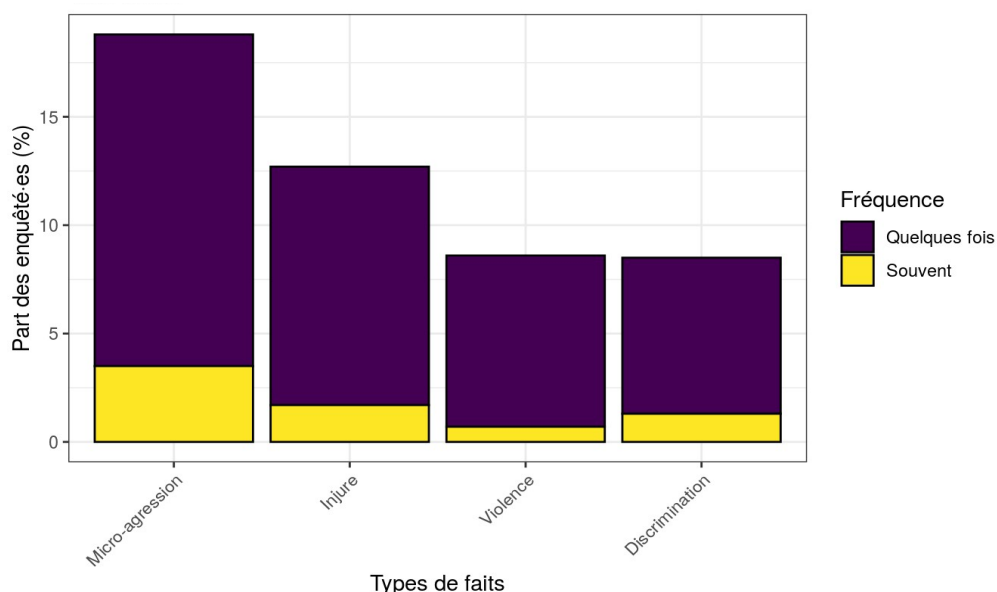


Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté-e-s ayant déclaré au moins un traitement inégalitaire raciste.

### 3.5) Témoins des traitements inégalitaires

Parmi l'ensemble des enquêté·e·s, une minorité a été témoin d'inégalités de traitement subies par des membres de la communauté universitaire : 31 % ont été témoins d'au moins un traitement inégalitaire quels que soient le type et le motif, et 5,5 % ont été souvent témoins de telles situations. On observe une variation selon les formes d'inégalité de traitement puisque 18,8 % des enquêté·e·s ont été témoins des micro-agressions, 12,7 % d'injures, 8,6 % de violences et 8,5 % de discriminations.

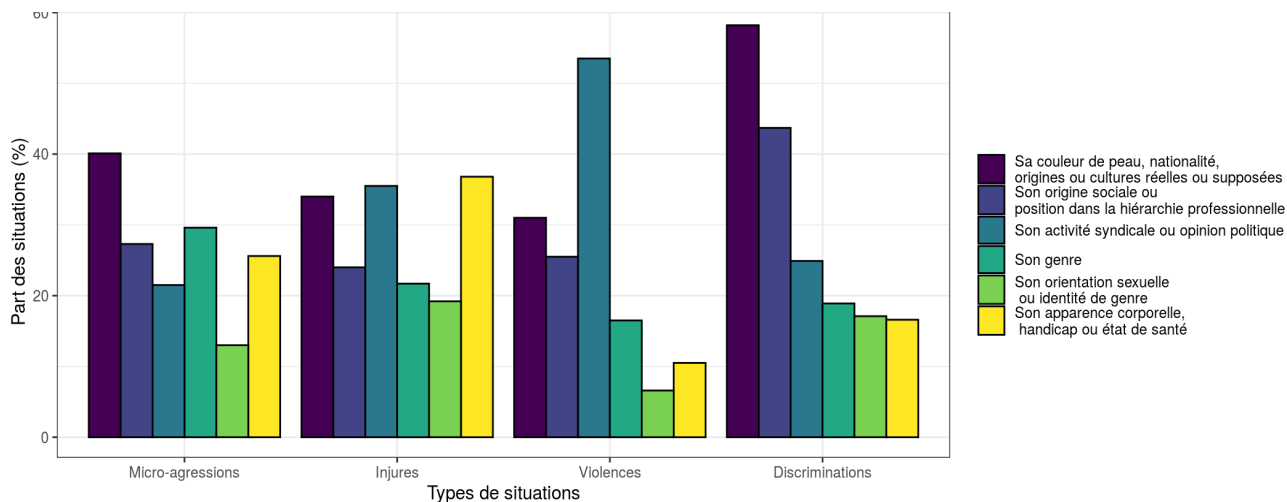
Figure 16: Fréquence à laquelle les enquêté·e·s ont été témoins de traitements inégalitaires



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020.

Les motifs supposés des faits varient selon les types de traitements inégalitaires. Parmi les micro-agressions constatées, les témoins ont déclaré des motifs surtout racistes (40,1%), mais aussi sexistes (29,6%), classistes (27,3%), liés à l'apparence corporelle, au handicap ou l'état de santé (25,6%) ainsi qu'à l'activité syndicale ou aux opinions politiques (21,5%). Parmi les injures dont les enquêté·e·s ont été témoin, la plupart concerne l'apparence corporelle, le handicap ou l'état de santé (36,8%), l'activité syndicale ou l'opinion politique (35,5%) et des motifs racistes (34%), mais également l'origine sociale (24%), le genre (21,7%) et l'orientation sexuelle (19,2%). Parmi les cas de violences constatées, on retrouve une majorité liée à l'activité syndicale ou l'opinion politique (53,5%) et, dans une moindre mesure, des motifs racistes (31%), classistes (25,5%) et sexistes (16,5%). Parmi les discriminations dont les enquêté·e·s ont été témoins, une majorité d'entre elles sont motivées par le racisme (58,2%) ainsi que l'origine sociale (43,7%) et l'activité syndicale ou encore les opinion politiques (24,0%), le genre (18,9%) et l'orientation sexuelle (17,1%).

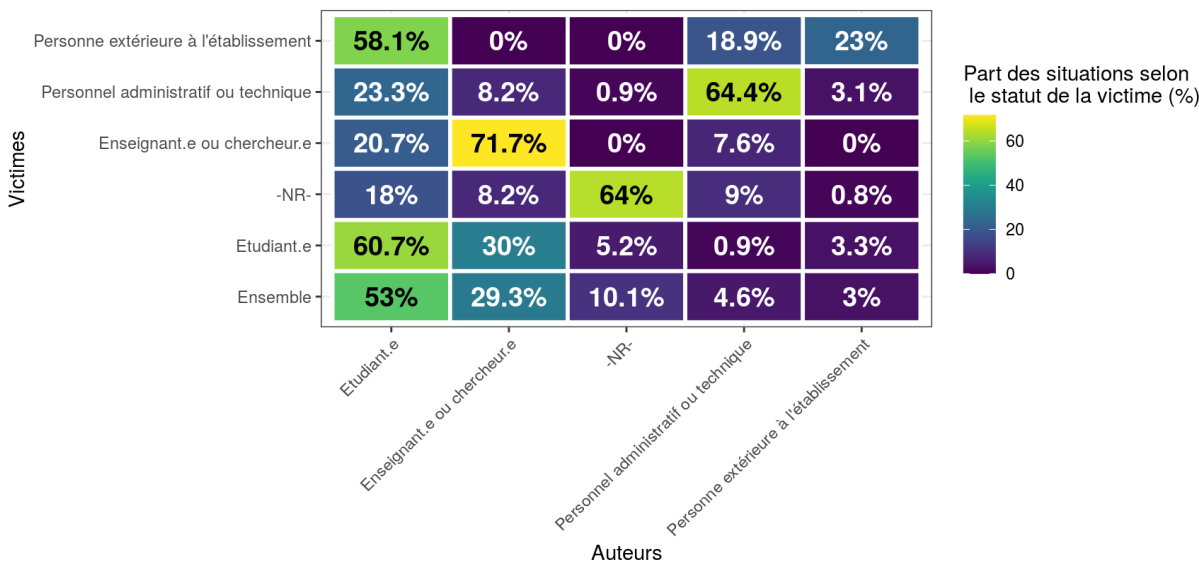
**Figure 17: Motifs supposés des faits dont les personnes ont été témoins**



Source : Enquête ACADISCRl-Université Pilote, 2020.

Par ailleurs, le questionnaire interroge les témoins de traitements inégauxitaires sur *le statut des victimes et des auteur-rices*. Les données corroborent les résultats précédents de la partie « Auteurs, victimes et témoins » et la mise en lumière des *deux configurations entre pair-esse-s et hiérarchique*.

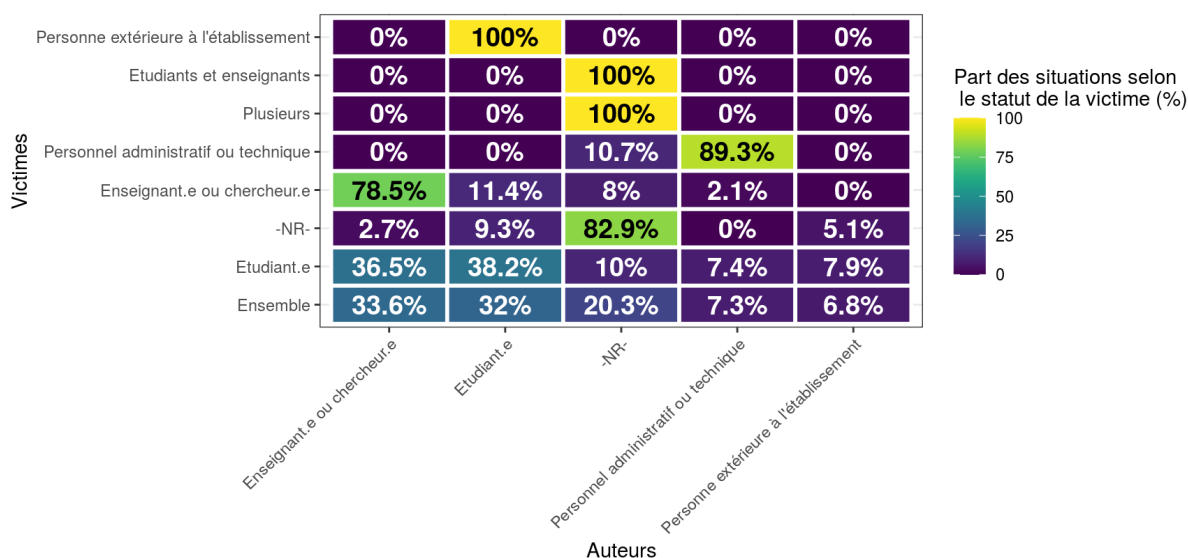
**Figure 18: Statut des victimes et auteurs de micro-agressions (témoins)**



Source : ACADISCRl, Université Pilote, 2020 - Données pondérées. Champ : Enquête-e-s ayant été témoins de traitements inégauxitaires

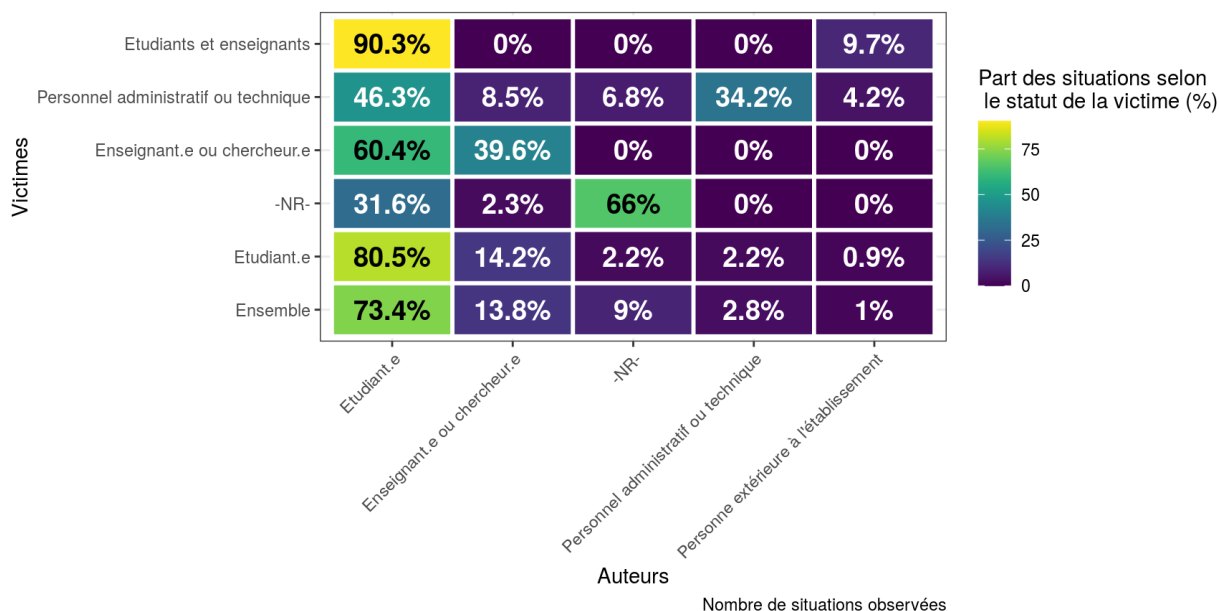
La configuration entre pair·esse·s est particulièrement bien observée pour les micro-agressions : 71,7 % des témoins de micro-agressions subies par les enseignant·e·s-chercheur·e·s, 60,7 % des témoins de micro-agressions subies par les étudiant·e·s et 64,4 % des témoins de micro-agressions subies par les personnels administratifs et techniques. On observe également cette configuration pour les discriminations : chez 38,2 % des témoins de discriminations contre les étudiant·e·s par exemple. On retrouve de manière moins massive la configuration hiérarchique, mais c'est le cas pour 30 % des témoins de micro-agressions et 36,5 % des témoins de discriminations contre des étudiant·e·s dont les auteur·rice·s étaient des enseignant·e·s-chercheur·e·s.

**Figure 19: Statut des victimes et auteur·rice·s de discriminations (témoins)**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté·e·s ayant été témoins de traitements inégaux.

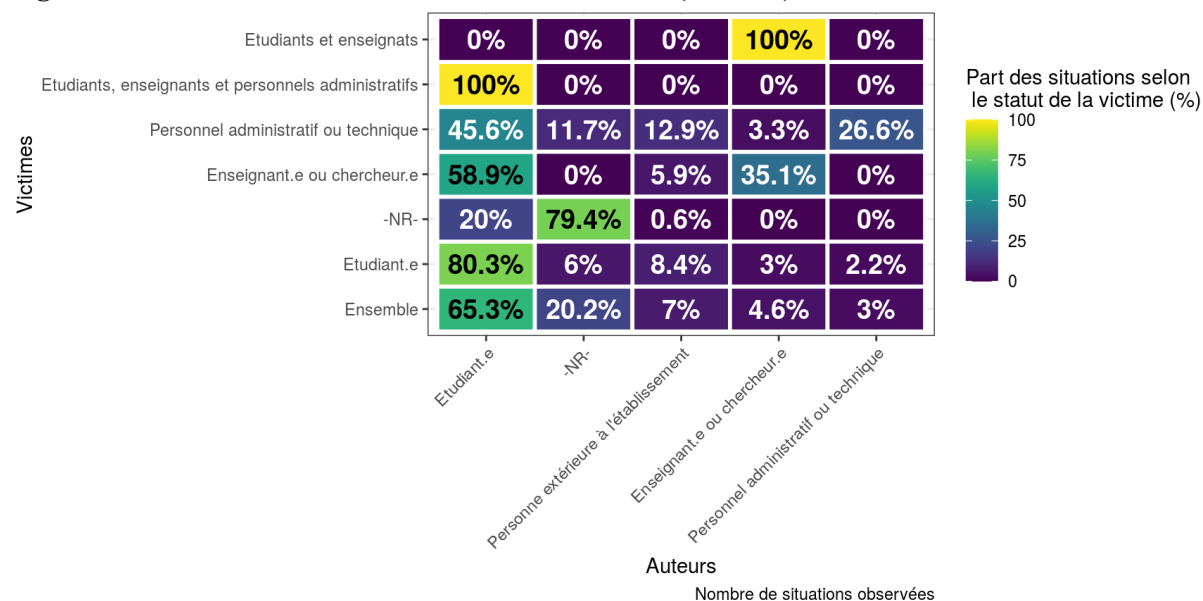
**Figure 20 : Statut des victimes et auteurs d'injures (témoins)**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté-e-s ayant été témoins de traitements inégalitaires.

Le cas des injures et des violences sont différents. Si on retrouve la configuration entre pair-esse-s pour 80,5 % des témoins d'injures et 80,3 % des témoins de violences subies par les étudiant.e-s, on voit apparaître un autre type de situation, une configuration auteur-ric-e-s étudiants/victimes personnels de façon plus marginale.

**Figure 21: Statut des victimes et auteurs de violences (témoins)**



Source : Enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020. Champ : Enquêté-e-s ayant été témoins de traitements inégalitaires.

## Annexes

### Index des tableaux

Tableau 1: Proportion d'individu·e·s (en %) déclarant au moins une forme d'inégalités de traitement, type d'actes et motif discriminatoire perçu (ensemble des étudiant·e·s et des personnels).....	34
Tableau 2: Proportion d'individu·e·s (en %) déclarant au moins une forme d'inégalité de traitement et motif discriminatoire perçu, selon le statut dans l'établissement.....	36
Tableau 3: Proportion d'étudiant·e·s (%) déclarant au moins une forme d'inégalités de traitement, type d'acte et le motif discriminatoire perçu.....	37
Tableau 4: Proportion d'agents (%) déclarant au moins une forme d'inégalités de traitement, type d'actes et motif discriminatoire perçu.....	40
Tableau 5 : Fréquences des situations d'injures et de micro-agressions déclarées dont le motif discriminatoire perçu est le sexisme.....	42
Tableau 6: Fréquences des situations d'agression sexuelle ou de menaces de violences physiques ou violences physiques déclarées dont le motif discriminatoire perçu est le sexisme.....	42
Tableau 7: Fréquence des situations d'injure et de micro-agressions déclarées dont le motif discriminatoire perçu déclaré est le racisme.....	43
Tableau 8: Lieux – dans l'établissement – où se sont produit les faits sexistes et racistes.....	47
Tableau 9: Réactions des victimes de racisme.....	55
Tableau 10: Réactions des victimes de sexisme.....	55
Tableau 11 : Hiérarchie de la saisine des différents acteur·ice·s institutionnel·le·s.....	59
Tableau 12: Résultats des différentes démarches engagées.....	60



## Index des figures

Figure 1: Fréquences des situations de discrimination (motifs sexistes, racistes et autres).....	44
Figure 2: Intersectionnalité avec d'autres rapports sociaux selon le motif.....	45
Figure 3: Localisation des traitements inégaux considérés comme les plus marquants selon les motifs discriminatoires perçus.....	46
Figure 4 : Statuts des victimes et auteur·rice·s de traitements inégaux à caractère sexiste (tous types d'actes confondus).....	48
Figure 5 : Statuts des victimes et auteurs de faits racistes.....	49
Figure 6: Âge des auteurs par rapport à celui des victimes.....	51
Figure 7: Présence de témoins.....	52
Figure 8: Ressenti des victimes de faits sexistes.....	53
Figure 9 : Ressenti des victimes de faits racistes.....	54
Figure 10: Partage de l'expérience des faits sexistes.....	56
Figure 11: Partage de l'expérience des faits racistes.....	57
Figure 12: Connaissance et recours aux structures d'aide.....	58
Figure 13: Suites données aux recours internes à l'établissement.....	60
Figure 14: Les suites selon les types de faits sexistes.....	61
Figure 15 : Les suites selon les types de faits racistes.....	62
Figure 16: Fréquence à laquelle les enquêté·e·s ont été témoins de traitements inégaux.....	63
Figure 17: Motifs supposés des faits dont les personnes ont été témoins.....	64
Figure 18: Statut des victimes et auteurs de micro-agressions (témoins).....	64
Figure 19: Statut des victimes et auteur·rice·s de discriminations (témoins).....	65
Figure 20 : Statut des victimes et auteurs d'injures (témoins).....	66
Figure 21: Statut des victimes et auteurs de violences (témoins).....	66

Résumé : ACADISCRI est un projet de recherche qui vise à mesurer et comprendre les discriminations auxquels peuvent se trouver confrontés les étudiant.es et des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'enquête repose sur l'hypothèse que l'expérience des discriminations varie selon les disciplines académiques, les statuts et degrés de précarité, les profils sociodémographiques des personnes concernées, le niveau d'études, les rapports hiérarchiques, ou encore la dynamique des établissements (climats de travail, politiques, organisations).

Initialement centré sur « l'expérience du racisme et des discriminations raciales dans l'enseignement supérieur et la recherche » — à la suite du colloque « *Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université* » (Paris Diderot, septembre 2018) — le projet de recherche ACADISCRI a progressivement intégré toutes les formes d'« inégalités de traitement » liées à l'ensemble des motifs de discrimination : sexisme, racisme, LGBT+-phobies, validisme, discrimination pour engagement syndical ou opinions politiques. Le cadrage a donc évolué, mais la base est demeurée stable : la structure du questionnaire initial qui fut testé dans l'établissement Pilote conférait une prime à certains rapports sociaux — liés à la dimension raciale (incluant la religion) et celle du genre —, tandis que celui qui fut déployé dans les autres universités recueille des éléments de victimation pour tous les motifs de discrimination et ambitionne davantage de travailler la dimension intersectionnelle.

Plus de trois ans après son démarrage et malgré de nombreuses difficultés (pour partie liée à l'épidémie du COVID\_19 et ses conséquences sur la vie des universités, et pour une autre liée à la mise en œuvre concrète du règlement général sur la protection des données (RGPD) adoptée en 2018), l'enquête ACADISCRI livre ses premiers résultats. Les données présentées dans ce rapport restituent une partie des analyses concernant l'établissement Pilote. Elles devront être consolidées et confirmées par l'analyse des données des autres établissements, dont la collecte ou le traitement sont encore en cours. Néanmoins, ces premières analyses montrent déjà l'ampleur du problème des discriminations dans le domaine de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

ACADISCRI est soutenu par :

